T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN MESLEKİ KİMLİK DURUMLARI, GİRİŞİMCİLİK NİYETLERİ VE KARİYER PLANLAMA TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bayram UÇAR

2020

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans standartlarına uygun bulunmuştur.

_____

Prof. Dr. Yüksel SAVUCU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

_____

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA

Danışman

Yüksek Lisans Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU _____

Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA _____

Dr. Öğrt. Üyesi Emin Tamer YENEN _____

ETİK BEYAN

Kendime ait çalışmalar ile bu tez çalışmasını gerçekleştirdiğimi, çalışmaların planlanmasından, bulgularının elde edilmesine ve yazım aşamasına kadar tüm aşamalarında etiğe aykırı davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri ve verileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması içinde yer alan ancak bu tez çalışmasının bulguları arasında yer almayan verilere, bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Bayram UÇAR
Tarih
İmza

Danışman
Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA
Beden Eğitim ve Spor Anabilim Dalı
ELAZIĞ

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde katkısı olan tüm bilgilendirme, yönlendirme ve maddi ve manevi destekleriyle bana her anlamda yardımcı olan, değerli zamanını ve bilgilerini benimle paylaşan, elinden gelenin fazlasını yapıp desteğini esirgemeyen danışman hocam sayın Doç. Dr. Yunus Emre KARAKAYA'ya en içten teşekkür ve saygılarımı sunar ve minnettarlık duyarım.

Yüksek lisans öğrenimim sürecinde, emeğini ve değerli bilgilerini benimle paylasan ve paylaşmaya da devam eden Beden Eğitimi Anabilim Dalı'ndaki değerli hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Araştırmanın başından beri yanımda olup destekleriyle yardımcı olan ve bugüne kadar benim her konuda yanımda olup desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bayram UÇAR

Temmuz - 2020

İÇİNDEKİLER

KAPAK SAYFASI ..... **i**
ONAY SAYFASI ..... **ii**
ETİK BEYAN ..... **iii**
TEŞEKKÜR ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
TABLO LİSTESİ ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xi**
1. ÖZET **1**
2. ABSTRACT **2**
3. GİRİŞ **3**
3.1. Kimlik ve Kimlik Durumu 7
3.1.1. Kimliğin Tanımı 7
3.1.2. Kimlik Durumu 10
3.1.3. Mesleki Kimlik ve Mesleki Kimlik Durum Değerlendirmesi 12
3.1.3.1. Mesleki Kimlik 12
3.1.3.2. Mesleki Kimlik Durum Değerlendirmesi 15
3.2. Girişimcilik 17
3.2.1. Girişimciliğin Tanımı 18
3.2.2. Girişimcilik Niyeti 21
3.2.3. Girişimciliği Etkileyen Faktörler 23
3.2.4. Kişilik ve Girişimcilik Niyeti 27
3.3. Kariyer 29
3.3.1. Kariyer Planlama 32
3.3.2. Kariyer Tutumu 34
4. GEREÇ VE YÖNTEM **36**
4.1. Araştırmanın Modeli 36
4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 36
4.3. Veri Toplama Araçları 37
4.4. Verilerin Analizi 40

5. BULGULAR 45
5.1. Araştırma Grubunun Demografik Değişkenlerine Yönelik Bulgular 45
5.2. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Bulgular 48
5.3. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Bulgular 57
5.4. Araştırma Grubunun Kariyer Planlama Tutumlarına Yönelik Bulgular 61
5.5. Araştırma Grubunun Üç Ölçeğe Yönelik Verdikleri Cevaplar Doğrultusunda Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular 69
6. TARTIŞMA 70
6.1. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Tartışma 70
6.2. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Tartışma 80
6.3. Araştırma Grubunun Planlama Tutumlarına Yönelik Tartışma 85
6.4. Ölçeklere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları 91
6.5. Sonuç ve Öneriler 93
7. KAYNAKLAR 102
8. EKLER 111
8.1. Ölçek Formları: 111
8.2. Etik Kurul Yazısı 115
9. ÖZGEÇMİŞ 117

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık ve Basıklık Değerleri) 40
Tablo 2. Girişimcilik Niyetleri Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri) 42
Tablo 3. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık ve Basıklık Değerleri) 42
Tablo 4. Bağımlı Değişkenler Arasındaki Korelasyon İlişkisine Yönelik Değerler 44
Tablo 5. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 45
Tablo 6. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı 45
Tablo 7. Araştırma Grubunun Aylık Gelirine Göre Dağılımı 46
Tablo 8. Araştırma Grubunun Spor Eğitimi Aldığı Sınıf Türü Değişkenine Göre Dağılımı 46
Tablo 9. Araştırma Grubunun Babasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı 47
Tablo 10. Araştırma Grubunun Annesinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı 48
Tablo 11. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri 49
Tablo 12. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları 50
Tablo 13. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 51
Tablo 14. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 52
Tablo 15. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 53

Tablo 16. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 54
Tablo 17. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları 55
Tablo 18. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları 56
Tablo 19. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri 57
Tablo 20. Araştırma Grubunun Cinsiyetlerine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları 58
Tablo 21. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 58
Tablo 22. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 59
Tablo 23. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 59
Tablo 24. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 60
Tablo 25. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları 60
Tablo 26. Araştırma Grubunun Kariyer Planlama Tutumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri 61
Tablo 27. Araştırma Grubunun Cinsiyetlerine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları 62

Tablo 28. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 63
Tablo 29. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 64
Tablo 30. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 65
Tablo 31. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 66
Tablo 32. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları 67
Tablo 33. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları 68
Tablo 34. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği, Girişimcilik Niyetleri Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçekleri Arasındaki İlişki 69

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Q-Q Grafiği 41
Şekil 2. Girişimcilik Niyetleri Ölçeğine İlişkin Q-Q Grafiği 42
Şekil 3. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Q-Q Grafikleri 43

KISALTMALAR LİSTESİ

F : F testi değeri

KARGEL : Kariyer Geleceği Ölçeği

N : Kişi sayısı

P : p değeri, istatistiksel anlamlılık değeri

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

VİSA : Mesleki Kimlik Durumu Değerlendirmesi

X : Ortalama

α : Alfa

% : Yüzde

1. ÖZET

Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları, Girişimcilik Niyetleri ve Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki

Bu araştırma, üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerinde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında spor eğitim gören öğrencilerin görüşleri doğrultusunda mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'de Fırat Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi'nde spor eğitimi gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma grubu ise rastgele yöntemle seçilmiş 1120 öğrenciden oluşmaktadır. Öğrencilerin görüşlerini ortaya koyabilmek için üç adet ölçek formu kullanılmıştır. Birinci ölçek, *"Mesleki Kimlik Durumu Değerlendirmesi Ölçeği"* kullanılmıştır. Ölçek, 30 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. İkinci olarak, öğrencilerin girişimcilik niyetlerini belirlemek amacıyla *"Girişimcilik Niyeti Ölçeği"* kullanılmıştır. Ölçek, 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Üçüncüsü ise "*Kariyer Geleceği Ölçeği*'dir*"*. Ölçek, 25 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır.

İlk olarak, ölçeklerin ve alt boyutlarında elde edilen verilerin normallik varsayımını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Daha sonra araştırma grubunun, kişisel değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak ve bağımsız değişkenlere bağlı farklılaşma düzeyini değerlendirmek için parametrik ve non-parametrik testler uygulanmıştır. Yine bağımlı değişkenler arasında ne düzeyde ve yönde bir ilişki olduğunu belirlemek için *"Pearson Korelasyon Analizi"* yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, cinsiyet, yaş, ailenin aylık geliri, sınıf, anne ve babanın eğitim durumları gibi değişkenler geleceğe yönelik kariyer planlamaları yapılırken öğrencileri etkilediği görülmüştür. Kariyer planlaması yapılırken kadınların erkeklere oranla daha kararlı oldukları görülmüştür. Girişimcilik konusunda ise erkeklerin daha ön planda oldukları görülmüştür. Yaş büyüdükçe gelecek planlamalarının daha da ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Özellikle ailesinin aylık geliri düşük öğrencilerin gelecek endişesini daha çok yaşadığı görülmekte ve ebeveynlerin eğitim durumlarının yüksek olmasının öğrencilere kariyer hedefleri koyarken kolaylıklar sağladığı belirlenmiştir. "*Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği", "Girişimcilik Niyetleri Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği"* arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekler arasında en güçlü ilişkinin *"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği"* arasında ($r= 0.580$; $p<0.000$) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, spor eğitimi gören öğrencilerin girişimcilik konusunda bilgi sahibi olmaları amacıyla fakülte/yüksekokul ders müfredatına "*Girişimcilik*" adı altında yeni bir ders koyulabilir ve bütün öğrencilere meslek seçimi konusunda özellikle üniversite eğitiminin başlarında detaylı rehberlik yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Kimlik, Girişimcilik, Kariyer Planlama Tutumları, Spor Eğitimi

2. ABSTRACT

The Relationship Between the Professional Identity Situations, Entrepreneurship and Career Planning Attitudes of the Students Who Take Sports Education

This research was carried out in order to reveal the relationship between professional identity situations, entrepreneurial intentions and career planning attitudes in line with the opinions of students studying sports at the Faculty of Sport Sciences and Physical Education and Sports Schools of universities.

The universe of Fırat University in Turkey Research, Erzincan Binali Yıldırım University, Harran University, Bingöl University, Bayburt University, Agri Ibrahim Çeçen University consists of students who sports education in the and the University of İnönü. The research group consists of 1120 students who are selected randomly. Three scale forms were used to reveal students' opinions. First scale, “Professional Identity Status Assessment Scale” was used. The scale consists of 30 items and 6 dimensions. Secondly, “Entrepreneurship Intent Scale” was used to determine students' entrepreneurial intentions. The scale consists of 6 items and one dimension. The third is the “Career Future Scale”. The scale consists of 25 items and three dimensions. Firstly, *"Professional Identity Status Assessment Scale"* was used. The scale consists of 30 items and 6 dimensions. Secondly, *“Entrepreneurship Intent Scale”* was used to determine students' entrepreneurial intentions. The scale consists of 6 items and one dimension. The third is the *“Career Future Scale”.* The scale consists of 25 items and three dimensions. Firstly, the normality test was conducted to determine whether the data obtained in the scales and its sub-dimensions fulfill the normality assumption. Later, parametric and non-parametric tests were applied to determine the distribution of the research group according to personal variables and to evaluate the level of differentiation depending on independent variables. Again, "*Pearson Correlation Analysis*" was conducted to determine the level and direction of relationship between dependent variables.

As a result of the analyzes, variables such as gender, age, monthly income of the family, education status of the mother and father were found to affect students while making career plans for the future. While planning a career, it was seen that women are more determined than men. As for entrepreneurship, it is seen that men are more prominent. It has been determined that future plans become more prominent as the age grows. It is observed that especially the students with low monthly income of the family experience the worry of the future more, and the high educational status of the parents provides students with ease while setting career goals. It has been determined that there is a positive relationship between “*Professional Identity Situations Scale*”, “*Entrepreneurship Intentions Scale*” and “*Career Future Scale*”. It was determined that the strongest relationship between these scales was medium level between *“Professional Identity Situations Scale”* and *“Career Future Scale”* ($r = 0.580$; $p < 0.000$). As a result, a new course under the name of *“Entrepreneurship”* can be placed in the curriculum of the faculty / school so that students with sports education are informed about entrepreneurship.

Keywords: Professional Identity, Entrepreneurial, Career Planning Attitudes, Sport Education

3. GİRİŞ

Geçmişten günümüze bireylerin hem sosyal hem de ekonomik yaşamları için çalışma ve çalışma hayatına ait unsurlar değişkenlik göstererek belirleyici ve anlamlı olarak var olmuştur. Geliri fazla olan bireylerin, geleceği garanti altında bir işe sahip olabilmeleri için aile bireyleri ve çevresindeki insanlar tarafından baskılara maruz kalması, onları daha gençliğin ilk yıllarından itibaren benzer işlere yönelen bireyler ile zor ve bitmek bilmeyen bir mücadele içerisine sokmaktadır. Bu mücadele sonucunda, bireylerin kendilerine rakip olarak gördükleri bireyler ile bir rekabet halinde olmaları onlara kendini geliştirme adına fayda sağlamakta ve bir yandan da onları kariyer yolunda yavaş yavaş ileriye götürmektedir (1; 2). Bu rekabet yalnız iş yaşamıyla sınırlandırılmamakta ve kolay bir durummuş gibi algılanmaktadır. Kariyer yolunda atılan adımlar yalnız, insanların karakterine uyacak bir tarz seçme ve kendini gerçekleştirme gayretinin tamamı olmasıyla anlamlandırılabilir (3).

Eğitim hayatlarıyla beraber düzenli ve üst düzey bir mevkiye taşınan bu gayret derinlemesine pahalı aynı zamanda güçleştirici bir gayenin anlatımıdır. Kişilerin uğraş alanı içerisinde bulundukları kuruluşların hedefleri bakımından ve çalışanların bireysel gayelerinin gerçekleştirilebilmesi açısından önemli bir yere sahiptir (4).

Bireyin kendisini çalışan biri olarak görmesine ilişkin farkında olması veya diğer bir söyleyiş ile kariyer kimliği yaşam çarkı içerisinde kimlik gelişiminin ana bir unsurudur. Fakat bilhassa okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde fazlasıyla barizdir (5). Söz konusu bireyler yükseköğretim kurumlarında eğitim gören bireyler olduğunda, kariyer hedefleri bireyin kişisel beklentisi

kendisinin muhtemel türevleri olarak var olur. Bireyin kişisel beklentisi muhtemel türevi ile olmaktan çekindiği türevi üzerinden anlamlandırılarak bireyin belli bir kariyer hedefinde ilerleme göstermesi ve başkalarından uzak durması halinde bir güdüleme oluşturur (6).

Yükseköğretim kurumlarında eğitim gören bireyler arasında sıkça görülen bir vaziyet de kariyer kararsızlığıdır (7). Yetişen gençler her ne kadar kendi benliklerinin farkında olsa da ve bu yönde iş piyasası ile ilgili idrak etme durumlarının daha da geniş bir hal alması ve kariyer alanlarının daha da kesinleşmiş olması yaşamın bu evresinde kariyerle ilgili bir kararsızlık olmasına sebebiyet verebilir. Bu durum da gayet olağan karşılanabilir (8).

Erikson (9), kimliğin yaşam süresince gelişmesinin kesilmediğini ve asla son dereceye ulaşmadığını belirtir. Bireyin kimliği hem gelişme sonucunda meydana gelen düzgüsel farklar, hem de ortam ile etkileşim halinde dönüşüm ve değişimin öznesidir (10).

Günlük hayatımızda artış gösteren rekabet şartları daima gelişime açık olmayı zorunlu bulmakta yeni yaşam koşullarına uygunluk göstermeyi ise günlük hayatın hemen hemen bir parçası durumuna getirmiştir. Eldeki şartlar bireyleri bulundukları ortamları alışma zamanlarına artış göstermeye yönlendirmektedir. Fakat bireyler yeni yaşam koşullarına uyum sağlamaları konusunda farklılık göstermektedir. Değişim göstermeye meraklı olmak günlük hayatımızda pozitif görünen özelliklerden biri durumuna gelmiştir. Değişmenin içerisinde yaşattığı durum belirsizliği bireylerin bu durum belirsizliği karşısında davranışlarını ya da riske girme eğilimlerini de önemsemeleri gereklilik göstermektedir. Bireyleri yenilik karşısındaki davranışları bakımından beş farklı grupta ele almaktadır.

Bunlar öncüler, kuşkucular, sorgulayıcılar, gelenekçiler ve yenilikçiler şeklinde anlamlandırılmışlardır. Yenilikçiler riske girmeyi bilmeyenleri denemeye istekli grup olarak ön planda olurken, gelenekçiler değişmeye direnmekte ısrarcı olan yeni durumları denemeyi en çok kabul etmeyen grup olarak varlığını göstermektedir. Bireyci toplulukçu kültürler ele alındığında bireyci topluluklarda bireylerin sadece kendi ve ailelerine karşı bakmakta zorunlu oldukları bireyler arası iletişimlerde bağların sık olmadığı gözlerden kaçmazken, toplulukçuluğun egemenlik kurduğu yapılarda bireylerin bağlı bulunduğu topluluklarla bütünlük gösterdikleri, birbirleri ile kaynaşma gösterdikleri, birbirlerine karşı sadakat gösterme konusunda ihanetin olmadığı görülmektedir. Bireyci toplumlarda bireyler başarma güdüsünü yalnız isterken bu toplulukçu bireylerde grup üyelerini belirlemeye mücadele ve yeni durumları denemeye meyilli olacakları toplulukçu gruplar ise yeni durumları denemekte çok daha önce var olan mevcut düzenini korumaya yönelimli olabilecekleri öngörülmektedir. Bunun yanında girişimcilik ise milletin iktisadi ve toplumsal olarak kalkınma göstermesi için gerekebilecek mekanizmaların üretimini gerçekleştirmek için doğal kaynakları insan gücünü ve sermayeyi planlanmış bir şekilde toplayıp bir araya getirme çalışmalardır (11).

Son yıllarda kariyer kavramı sıkça duyduğumuz bir kavram haline gelmiştir. Bireylerin, kalabalıklaşan toplum içerisinde daha iyi mevkilere gelmek, daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürmek, ekonomik olarak daha refah bir hayat yaşamak ve mesleki çevrelerinde ön plana çıkabilmek çabaları ve çalışmaları söz konusudur. Bireyler kariyer planlamaları yaparken ister istemez bireylerin mesleki kimlik durumları ve girişimcilik niyetleri onların kariyer planlama tutumlarını etkilemektedir.

Spor Bilimleri Fakültelerinde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında spor eğitimi alan öğrenciler de kariyer yapma ve geleceğe yönelik kariyer planları yapma yönelimindedirler. Dolayısı ile bu öğrenciler bu konuda çaba sarf ederken geleceğe yönelik kariyer planlamaları yapmakta ve hayatta bazı şeylere karşı tutumlarını değiştirebilmektedirler. Kariyer kavramının günümüzde önem kazanmaya başlaması, kariyer geleceğinin ve planlamasının bireyler üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu kapsamda yapılan araştırmanın amacı, spor eğitimi alan öğrencilerin mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerinde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında eğitim gören öğrencilerin kariyer planlaması yapmada ve geleceğe yönelik hedefler koymada ne kadar istekli olduklarını görmek, bu konudaki fikirleri hakkında bilgi sahibi olmak ve spor eğitimi alan bireylerin mesleki kimliklerinin kariyer planlaması yaparken bireyler üzerindeki etkisini görmek amacıyla bu araştırma önem arz etmektedir. Çünkü, üniversite bünyesindeki bazı kurumların spor eğitimi alan bireylerin kariyer odaklı çalışmada yetersiz oldukları ve kariyer planlamasını önemsemedikleri algısı oluşturduklarının düşünülmesi akıllara bunun doğruluk payını getirmektedir. Dolayısı ile bu araştırma söz konusu yanlış önyargılara cevap niteliğini de taşımaktadır. Ayrıca, bu araştırmada, aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

- *Spor eğitimi alan öğrenciler kariyer yapmada ne kadar isteklidirler?*
- *Spor eğitimi alan öğrencilerin mesleki kimlik durumları ne düzeydedir?*
- *Spor eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik niyetleri ne düzeydedir?*

- *Spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama tutumları ne düzeydedir?*
- *Mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki ne düzeydedir?*

Araştırmanın sonuçları, elde edilen sonuçların alana ve araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın spor eğitimi alan öğrencilere kariyer alanında katkı sağlaması, yol göstermesi ve aslında spor eğitimi alan bireylerinde kariyer planlaması yapmada istekli olduklarını göstermesi bakımından önemli olacağı varsayılmaktadır.

3.1. Kimlik ve Kimlik Durumu

3.1.1. Kimliğin Tanımı

İnsanlık, tarih boyunca kimlik kavramına ilgi duymuştur ve bu ilgi *"Birey kimdir ve bu dünyada bulunmasının anlamı nedir?"* gibi soruların cevabının merakı sonucu ortaya çıkmıştır (12). Kimlik kavramı sosyal bilimler alanında 1950' li yıllarda görülmeye başlanmıştır. 1950'li yıllardan bu yana en temel manasıyla *"Ben kimim?"* sorusuna karşılık olarak kabul görmektedir. Kimlik tanımı yapılırken bu çerçeve esas alınıp geliştirilmektedir (13).

Kimlik bireyin hayatta varoluş şeklini ve yaşamdaki tavrını ortaya koyan önemli bir kavramdır (12). Jenkins (14)'e göre kimlik *"Kimin kim ve neyin ne olduğunu bilme kapasitesi"dir.* Kim olduğumuzu ve başkalarının kim olduğunu kavrama, başkalarının bizim kim olduğumuza dair görüşlerini bilme ve başkalarının bizim kim olduğumuzu bilmeleri kimliği tanımlamaktadır.

Özdemir (15) de kimliği buna benzer bir şekilde tanımlamıştır. Özdemir'e göre kimlik; *"Bizim kim olduğumuzu ve ötekilerin kim olduğuna dair kavrayışımız*

ve karşılıklı olarak ötekilerin kendilerini nasıl anladığı ve bizi de içererek ötekileri nasıl anladığıdır." Kimlik aidiyet, dil, kültür, bireylik, azınlık-çoğunluk, farklılık gibi ifadeler ile beraber anlaşılmaktadır.

Kimlik alan yazında en bilindik manası ile *"Ben kimim?"* sorusunun cevabı olarak tanımlanmaktadır (16). *"Ben kimim?"* sorusunun cevabı olarak *"ben* " in tanınması ve tanımının yapılması kimliğin sosyal psikolojik temelini gösterir. Buna bireyin var olması ile alakalı bütün anlamları (değerleri) içerisine alan öznel bir duygu olarak *"kişisel kimlik"* şeklinde anlam verebiliriz (17). Kişisel kimlik, bireyin geçmiş hayatı ve gelecekteki hayatı ile ilgili beklentileri üstüne inşa edilen bir benzerlik ve devamlılık algısıdır (16).

Özdemir (15) kimlik ile ilgili çalışmalarda kimliğin sosyolojik ve psikolojik olarak iki çeşit kavramsallaştırması olduğuna dikkat çekmektedir. Psikolojik yaklaşımda kimlik, kişisel bir olgu şeklinde üzerinde durulurken, sosyolojik yaklaşımda bireyin toplumla iletişimi ön plana çıkmaktadır. Sosyolojik kavramsallaştırmada ise kimlik gelişigüzel, harici ve kalıcı değildir. Sosyolojik yaklaşım kimliği birey ve toplum arasında doğal olmayan bir etkileşiminin eseri namına ele almaktadır. Özdemir (15), kimliğin yalıtılmış bir şekilde tanımının yapılamayacağını, toplumsal münasebetler içerisinde ele almanın daha doğru olduğunu belirtmektedir. Özdemir (15) bir kimliğin tanımını yapmanın tek yolunun diğerleri ile olan münasebetlerinin ele alınması olduğunu belirtmiştir. Kimlik manasını diğerinden diğer bir deyişle ne olmadığından almaktadır.

Psikolojide kimlik kavramının *"benlik"* şeklinde tanımı yapılmaktadır. Benlik kavramı bireyin *"kim olduğunu"* gösterir ve kişinin diğerleriyle münasebetleri içerisinde şekillenmektedir. Diğer bireylerin tavırlarımıza

gösterdiği dönütler ve o bireyler ile olan münasebetlerimiz yönünde de bir biçim almaktadır (17). Benlik kavramı birey için anlam ifade eden ve birbirleri arasında ilişkiler olan benlik algılarının bütününü alarak tanımlanmakta ve zaman içerisinde gelişim göstermektedir. Kişi hayatı boyunca hem kendisinden hem de çevresinden gelen bütün uyarıcılara açıktır. Gelen bu uyarıcılar da bazı algılar biriktirir. Bireyin benliğini oluşturan da bu algılardır (18). Kimlik bireyin kendisini kavramasının bir sembolüdür. Kendisinin farkına varmak, belli bir zamanda durup dururken peyda olan ya da miras alınan değişim göstermeyen bir kavrayış değil, bireyin gelişme zamanı sürecinde diğer bireylerle olan münasebetleri içerisinde öğrenilen, geliştirilen bir kavrayıştır (19).

Psikologlar, kimliğin tabiatının bireyin iç dünyasının diğer bir ifadeyle ruhunun bir bölümü olduğunu söylemektedirler. Bu düşünceye göre bilgi bireylere belli bir konuya yönelik ne gibi düşüncelere sahip olduğuna ilişkin sualler yönelterek kazanılır ve kimliğin öğeleri sualler vasıtasıyla meydana getirilir. Bundan dolayı odaklanılan noktanın zihinsel süreçler olduğu söylenmektedir. Bununla beraber sosyologlar kişi kimliğinin hem dışsallığının hem de içselliğinin var olduğunu belirtmekte ve başkalarıyla olan bütün ilişkilerde meydana geldiğini savunmaktadırlar. Ayrıca hipotezler yaşam sürecinin tabiatı esasında da farklılık göstermektedir. Psikoloji bireyin düşüncesinden gelişimsel basamakları çocukluk, ergenlik, yetişkinlik şeklinde belli basamaklara bölerken, sosyoloji *"yaşam sürecini"* ve kimliğin devam ettirilmesini sosyal bir süreç şeklinde tanımlamaktadır. Bakış açıları arasında kimliğin tabiatı ve kaynağına yönelik de farklılıklar olduğu görülmektedir. Kimlik tanımı yaparken psikoloji, kaynağın bireyde olduğunu gösteren *"iç çekirdek"* mecazı kullanılmaktadır. Kişiler kendi

beceri ve kabiliyetlerine var olan sosyal roller de eşleştirme yaparak ulaşmaktadırlar. Öteki yandan sosyoloji ise kimlik tanımı yaparken *"ayna"* mecazı kullanmaktadır. Benlik, bireylerin katılım sağladığı sosyal süreçlerin bir bölümüdür. *"Kim olduğumuzu düşünmek"* başkalarından gösterilen tepkiler esasındadır (20).

3.1.2. Kimlik Durumu

Kimlik kavram esasında her ne kadar *"Ben kimim"* sualine vereceği yanıtla alakalı (21) olsa da neticede kimlik kavramı hem bireyin bütün vasıfları ile kendisini ne şekilde gördüğünü hem de toplumca ne şekilde görüldüğünü içine almaktadır (22).

Toplumdaki sosyal düzenin alt yapısını ortaya koyan kimlik kavramı bireylerin hayatlarını sürdürdükleri ortamlardaki sosyal mevkileri ve kültürel yapılarına göre tutum, inanç, değer yargıları gibi hayat şekillerini belirten bir içeriğe hakimdir. Bu vasıflar ve başka bireylerle olan münasebetlerimiz ile etkileşimlerimiz neticesinde kimliğimiz meydana gelir ve kültür içerisinde de biçim alır. Kimliğin oluşması çocukluğun başlarında ortaya çıkar ve kademeli bir biçimde hayat boyunca durmaksızın devam sağlar. Öncelikli olarak aile içi münasebetlerle şekil kazanan kimlik kendine güven duyma, kendine saygı duyma, değerlilik gibi duygular ile pozitif veya negatif bir şekilde gelişim göstermeye başlar (17). Kimlik, izdivaç, iş tercihi gibi mevzularda bireylere rehberlik eder. Sosyo-kültürel değişmeler neticesinde bireyler tarafından kimliğin oluşturulma şekli ve gelişme biçimi değişiklik göstermiştir (23).

Geçmiş zamanlarda toplumsal oluşum biçimlerine göre kimlik oluşumlarında bu durumdan etkilendiği öngörülmektedir. Toplumlar

karmaşıklaşma gösterdikçe ve çeşitlilik gösterdikçe üzerimize giydiğimiz bir kıyafet gibi tanımını yapabileceğimiz kimliklerimizin de değişebilen bir yapıya sahip olduğunu hissedebilmekteyiz. Kimlik çok boyutlu ve çeşitlilik gösteren bir kavramdır. Bireyler birden çok kimliğe sahip olabilirler. *"Bireyin kendisini ne olarak tanımladığı ve konumlandırdığı"* suali kimliğin mayasını oluşturur. Bunun altında yatan durum ise bireyin kendisine saygısını arttıran ait olma ihtiyacıdır. Sosyal münasebetlerin devamlılık göstermesinin sağlanmasında kimlik bireyleri sosyal bir ağ vasıtasıyla bir arada tutar. Sosyal ortamlar belli normlara sahiptir. Bu normlar neyi nasıl ve ne zaman yapmamız gerektiğini bize bildirir. Sosyal onay, bu sosyal ortamların olmazsa olmazıdır. İnsanların tutum ve davranışları bunlara uyduğu sürece insanlar kabul görür ve toplum tarafından onaylanırlar. Bu durumda kendini diğer bireylerle karşılaştırma kimlik yapısını oluşturan en önemli süreçlerden biri olarak varlık gösterir ve karşımıza çıkar (17).

Kişisel veya ortak kimlik arayışı değişiklik gösteren bir dünyada güvenli bir mekan arayışı olarak özetlenebilir. Kişisel kimliklerin yapılanması sadece bireyler arası münasebetler bağlamında mümkün olabilmektedir. Kendimizi diğer insanlardan nasıl ayırdığımız ise kimliğimize belirlilik kazandırır. Ekonomik gelişme ve zihin hayatı toplumsal görevlerin ve sorumlulukların artmasına ve beraberinde kimlik sorunlarına sebebiyet vermektedir.

Toplumsal görevlerin ve rollerin gitgide çoğalması çağdaş toplumlarda kimlik, çoklu ve hareketlilik gösteren bir yapıya bürünmüştür. Bireyler kimlik sahibi olmak maksadı ile karar verip tercih yapmak mecburiyetinde kalmışlardır. Bundan dolayı, çağdaş yaşamda kimlik daima oluşum halinde, değişim ve yenilikçi bir özelliğe sahiptir (17).

3.1.3. Mesleki Kimlik ve Mesleki Kimlik Durum Değerlendirmesi

3.1.3.1. Mesleki Kimlik

Mesleki kimlik konusu herkesin tecrübe olarak yaşamında yer verdiği fakat üzerinde pek de görüş bildirilmeyen bir konudur. Kimlik gelişiminin mesleki boyutuna ilk kez vurgu yapan Erik Erikson'dur. Mesleki kimliği, kimlik duygusunun içerisinde entegre olmuş boyutlardan biri olarak kabul etmiştir (24). Mesleki kimlik, bireylerin neler hakkında bilgi sahibi olması ve neleri yapması gerektiğine yönelik beklenti durumları ile yakından alakalıdır. Aynı zamanda kendi tecrübeleri ve bireysel özgeçmişleri temelinde uzmanlık gösterilerek yapılan işlerinde ve özel hayatlarında neyi önemli gördükleri ile ilgilidir. İnsanların bireysel geçmiş içerisinde bulundukları sosyal etkileşimler ve sahip oldukları psikolojik ve kültürel özellikler kimliğin oluşmasında etkilidir (25).

Meslek tercihi bireyin hayatı boyunca vermiş olduğu en önemli kararlardan bir tanesidir. Çünkü, meslek bireyin gelecek yaşamını belirleme hatta izdivaç kuracağı birini dahi seçmesinde etkisini gösteren en önemli faktördür. Meslek denilince akla ilk gelen bireyin hayatını sürdürebileceği maddiyatı elde etme olarak bilinmektedir. Fakat meslek bireyin toplumsal mevkiini belirleyen ve kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunan önemli bir etkendir (18). Kendini gerçekleştirmek gizli güçleri geliştirme ve tam olarak fonksiyonda bulunmadır. Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi ve tam olarak fonksiyonda bulunması için ise kendisinde bulunan niteliklerde tercihte bulunduğu mesleğin özelliklerinin birbirleriyle uyum içinde olması gerekmektedir (18). Mesleği tercih etmek, bir kimlik gelişimidir. Gerek eğitimde, gerekse daha sonraki iş yaşamında problemlerle baş gösteren bireyin mesleki kimliği ve benliği birbirlerine etkiler.

Kişinin kendini algılamasından çok kendini değerlendirmesi olarak kabul edilen benlik kavramı yaşam boyu gelişme gösterir. Meslek tercih süreci mesleki kimliğin gelişme gösterdiği süre olup benlik bu kimliğin merkezidir (18). Benlik kavramı kişisel performans ve beraberinde mesleki rolün gelişim göstermesinde ve ileri zamanlardaki rol performansı üstünde de etki göstermektedir (26).

Hamman ve ark. (27), bireyin mesleği ile alakalı ileriye yönelik düşünce ve beklentilerinde mesleki kimlik algısına biçim verdiğini savunmakta ve bu düşüncelerini *"olası benlik kuramı"* diye isimlendirdikleri bir kurama dayandırmaktadırlar. Olası benlik kuramı bireyin geleceğe yönelik benlik kavramı/kavramlarının dinamiklerini ve önemini bireyin bu düşüncelerinin onun var olan ve ileri zamanlardaki hal ve hareketlerine ne şekilde biçimlendirdiğine açıklık getirmektedir. Bireyin olan benliği onun sahip olduğu benliğinin yansımış şeklidir. Diğer bir ifade ile bireyin ileri zamanlarda olmak istediği benlik, onun istekleri, beklentileri, korkuları ve şüpheleri tarafından biçimlenmektedir. Bunlar ise bireyin içerisinde var olduğu kültürel, sosyal, çevresel yaşantılardan etkilenmektedir. Olası benlikler bireyin sosyal mekânına göre oluşum gösterdiği için bireyin sosyal yaşantılarında değerli olarak gördüğü veya kendisi için değerli olduğunu düşündüğü yaşantıları benliğine yansıtmaktadır. Olası benlik kimlikten farklı olarak bireyin kendisini değerlendirmeye alarak şimdiki zaman ve gelecekteki zaman arasındaki farklılıkları belirlemesine imkan sağlamakta, bundan dolayı hem şimdi hem de gelecekteki mesleki kimlikler ile ilgili bilgi sağlayabilmektedir.

Bireyin içerisinde bulunduğu ortam yaşam boyunca onu etkilemekte ve bu etki bireyin meslek tercihinde de önem göstermektedir. Tercih edilen meslek ile

bireyin kendisi hakkındaki görüş ve algıları arasında bir münasebet içerisinde olması gerektiği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle meslek tercihinde birey farkında olarak veya farkında olmayarak kendi nitelik ve ihtiyaçlarına göre meslekleri her bakımdan inceleyip değerlendirme yapmaktadır. Değerlendirme sonra da bunların içerisinden kendi özelliklerine olduğuna inandığı birisine yakınlık duymaktadır (18). Meslek tercihi bir bireyin yaşamında almış olduğu önemli kararlardan bir tanesidir. Uygun olanı bireyin kendi yapmak istedikleri veya yapabileceğini düşündükleri meslekleri seçmeleridir. Fakat içinde bulunduğumuz zamanda çeşitli sebeplerden dolayı, bireyler kendilerine kolay bir yaşam ve refah içerisinde bir yaşam sürme imkanı veren meslekleri seçmeyi tercih etmektedirler. Bireylerin meslek seçimini etkileyen etmenler genel olarak iki başlık altında incelenir (28).

Sosyal Faktörler: Bireyin sosyal geçmişi aile bireyleriyle olan münasebeti ebeveynlerinin ekonomik ve toplumsal seviyesi ve içerisinde yer edindiği ortam meslek seçimi yaparken etkisini gösteren faktörler arasında temel olanlarıdır. Bireylerin meslekler hakkındaki görüşleri genellikle toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir. Kimi meslekler bir toplum içerisinde saygı görürken, kimilerinde ise normal bir meslek olarak görülebilir. Bundan dolayı bireyler içerisinde yer aldığı toplum tarafından kabullenilmiş ve değer verilmiş meslekleri tercih etme taraftarındadırlar.

Psikolojik Faktörler: Bireylerin kariyer tercihine etki gösteren faktörler dört temel başlık altında gösterilebilir.

- *Bireyin değerleri inanç ve tutumlar*: Bireylerin içerisinde yaşamlarını sürdürdükleri ailesinden, toplumdan ve okudukları eğitim kurumundan

elde ettiği inanışlar bireyin meslek tercihinde önemlidir. Genel olarak, bireyler sahip oldukları değerleri değiştirme anlamında küçümsenmeyecek bir direnç gösterirler.

- *Bireyin beklentileri:* Meslek tercihinde insanın kişiliği de önemli bir faktördür. Kişilik yönelimi ile meslek tercihi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bireylerin kendi kişilik ve yönelimleri ile uyum içerisinde olan uğraşlara yönelme gösterdiklerini meydana çıkarmıştır.
- *Bireyin işin geleceği hakkındaki görüşleri:* Tercih edilecek mesleklerin ileriki zamanlarda etkisini yitirmemiş bir meslek olması birey adına önem arz etmektedir.

Mesleki kimlik kuramının temeli bireyin içsel benliği ile dışsal mesleki ve meslek ile ilgili mevzuları arasında meydana gelen dinamiklere odaklanmaktadır. Mesleki kimlik bireyin kendi kimliği ve sosyal kimliğinin devamı biçiminde düşünülebilir. Mesleki kimlik değerlere, özelliklere, inançlara ve tecrübelere dayanan mesleki öz olarak tanımlanabilir (29).

3.1.3.2. Mesleki Kimlik Durum Değerlendirmesi

Geçmiş yıllardan bugüne kariyer gelişimine yönelik kuramlar belli bir kariyerin seçimi ve buna yönelik bağlılık hususunda kişisel değerlendirme faaliyetlerinin önemine vurgu yapmaktadır (7). Bireyin kariyer seçimi konusundaki kararlılığı kariyere yönelik hedeflerine ilgi ve yeteneklerine uyumlu çalışma alanlarını araştırması bireyin kişisel kimliğinin uygunluğuna ve kuvvetine ilişkin bir kanıttır (30).

Keşif ve bağlılık mesleki kimlik gelişimine (31) ve kariyer tercihine (32) yönelik iki ana süreç olarak kabul görür. Keşif, bireyin kendisiyle ilgili bilgiye

sahip olma ve gelişim gösterme sürecidir. Birey kariyerine yönelik seçim yaparken kendisine, hedeflerine ve kariyer aralıklarına yönelik bilgisinden kaynaklanan özgüveni bir nevi kariyer kararı öz yeterliliği olarak belirtilebilir. Bu husus bireyin özellikleri ile alakalı realist olmasına kariyer kararıyla alakalı sorunlarına çözüm getirebilmesine, kariyer hedeflerini bir plan çerçevesinde gerçekleştirebilecek bilgiye vakıf olmasına ve olan işlerle alâkalı bilgiler elde etmesine dayanır (33). Bu süreç belli bir gayeye egemen olmakla başlar ve bir alan veya iş tercihine yönelik faaliyetleri içerir ve bu tercih süreci netlik kazanmada devamlılık gösterir ve bu hususta kariyer, evlilik alternatifler sınırlandırılır, mesleksel kimlik daha da belirginleşmeye başlar ve netlik kazanır. Örneğin, üniversite öğrencileri bir meslek tercih etmeleri gerektiğinin zorunluluğunu hissederler. Kendilerini değerlendirir ve seçenekleri inceler seçenekleri sınırlandırırlar. Bunun sonucunda mesleksel kimlik netlik kazanmış olur (34). Her ne kadar tercih süreci çoğu gelişimsel alanda gerçekleşse de kendini en çok belli ettiği zaman gençlik çağıdır. Bu dönem bireyin ileriki hayatına ilişkin hedefleri için gerekli olan tatmin edici bir kariyer yoluna karar verme gerekliliğinin ortaya çıktığı dönemdir. Öğrencilerin çoğu ihtiyaçlarının ne biçim bir kariyer ile doyuma ulaşabilecekleri hakkında bilgi sahibi olmadıkları için kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar. Üniversite öğrencileri için belirli bir alanı tercih etmek ve bu alanda devamlılık sağlamak kariyer konusunda bir açıklık oluşturur ve uygulamaya ilişkin bir durumu belirtir. Bununla birlikte kariyer konusunda netliğin kazanılmamış olması hala bir kariyer bağlılığının gerçekleşmediğinin de kanıtıdır (7).

Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda kariyer keşfi ve kariyer kararlılığı genellikle bireyin öğrenci rolünden çalışan bir birey rolüne geçişini pozitif yönde etkileyen süreçler şeklinde ele alınmaktadır. Bireylerin kendilerini ve iş yaşamını keşfettikçe hem kendilerine hem de çalışma alanlarına yönelik bağlılık oluşturma konusunda kendilerini daha hazır hissederler. Bu görüş bakımından birey çalışma alanı arasında daha da uyumluluk gösteren bir eşleştirme yapabilme imkanı çoğaltarak bireyin çalışan bir birey olarak elde edeceği role hazırlık sürecine daha da bağlı ve adanmış olmasını sağlayacağı görüşü savunulmaktadır. Bu açıdan mesleki kimlik literatürü başarılı bir kimlik durumunun özsaygı da artış, yetkinlik, uyum, hayati tatmin, akademik uyum ve performansla ilişkili olduğunun kanıtıdır. Bunun yanı sıra mesleki kimlik durumu bireyin genel duygusal durumu ve işin motor eğitici değeri ile de ilişkili olduğu savunulmaktadır (35).

3.2. Girişimcilik

Uygarlık düzeyine ulaşma çabasında olan insanoğlu, tarihin ilk dönemlerinden beri iktisadi ve sosyal alandaki ilerlemelerin içerisinde yer almıştır. Girişimcilik devletlerin gelişme ve ilerleme göstermesindeki odak noktalarından biri olması sebebiyle insanlık tarihi sürecince göçebe hayattan yerleşik hayatı benimseyene kadar çiftçi bir toplum olduğunda da sanayi ve bilgi toplumuna terfide de hep canlı bir ifade olarak alan yazında yerini almıştır (36). Bundan dolayı günümüze değin çeşitli alanların odak noktası olan ve bilimleri araştırma konusu olan bir kavram olmuştur. Son dönemlerde ise daha da önem kazanarak ekonomik gelişme yaşam imkanları oluşturma ve sosyal gelişmenin ana etmeni olarak üzerinde durulmaya başlanmıştır (37). Bu açıdan çalışmalarda *"girişimcilik"* kavramına açıklık getirilmiş ilgili alan yazın meydana çıkartılmaya

gayret edilmiştir. Bu günlerde girişimcilik kavramı ile girişimci kavramının benzer anlamda kullanım gösterdiği ve girişimcilik niteliklerinin, girişimci nitelikleri ile söylendiği bilinmektedir (38).

3.2.1. Girişimciliğin Tanımı

Alan yazında girişimcilik ile alakalı inceleme yapıldığında (39) kesin tanımlamanın yapılamaması, alan yazındaki kararsızlıktan ve pek çok diğer ifade ile karıştırılmasından kaynaklanan zorlu bir uğraş alanı olmasından dolayıdır. Girişimcilik kavramına açıklık getirilmesinde ilk görüşü Richard Cantillon bildirmiştir (40). Cantillon ekonomi birimlerini toprak sahibi, girişimciler ve işçiler olarak 3 bölümde sıralamıştır. Cantillo girişimciyi işletme faaliyetlerini yaparken belli olmayan bir durumla karşı karşıya kalan birey olarak tanımlamış ve bu durumu girişimci olan bireyin herhangi bir mülkü sabit bedelden ve sabit bir miktarda elde etmesine rağmen satışını yapacağı bedel ile oranının belli olmaması ile belirtilmiştir (41).

Türk Dil Kurumu (42) ise girişimci bireyin sözlükteki manasını ticaret sanayi gibi alanlarda üretebilmesi amacıyla yatırım yapan girişkenlik gösteren kimse şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlar göz önüne alındığında, girişimcinin üretim yapabilmesi için bütün etkenleri bir araya toplayan bütün risklerin sorumluluğunu kabul ederek kendi işini kuran birey olarak tanımının yapıldığı görülmektedir. Fakat çağımızda gelişme gösteren teknolojik finansal koşullar çözüm ortaklarıyla beraber girişimcilik kavramına da yeni bir ivme kazandırmıştır. Girişimcilik (41) sosyoloji, işletme, iktisat, psikoloji gibi birçok disiplin tarafından üzerinde durulan bir ifade halini aldığından bununla ilgili birçok farklı tanım ve tartışma meydana gelmiştir. Bu tartışmalar girişimciliğin bir

meslek grubu sayılıp sayılmadığından girişimciliğin devamlı bir eylem sayılıp sayılmamasına değin varmaktadır. Girişimcilik, girişimci olarak nitelendirilen bireylerin girişimcilik faaliyetlerini kariyerlerinin belli bir kademesinde ya da meşgul oldukları işin belirli bölümleri ile alakalı bir basamakta gösterdiklerinden ve devamlı olarak göstermeleri mevzubahis olmadığından dolayı, herhangi bir meslekte olduğu gibi, işlevleri, sorumlulukları ve vazifeleri tanımı yapılmış bir iş grubu olarak üzerinde durulmaktadır (43).

Alan yazında, girişimcilik ve girişimci ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Girişimciliğin ve girişimcinin en çok kabul edilmiş tanımını Richard Cantillon 1755 yılında yapmıştır. Bu tanımda girişimci, belli bir kazanç sağlayabilmek amacıyla işi planlayan ve bu işin beraberinde taşıdıkları bütün sorumlulukları kabul eden birey olarak tanımlanmaktadır (44).

Genel bir anlatım ile girişimci riske girmeyi gerektirecek bir iş düşüncesini kabullenen ve işi başlatıp gelişme göstermesini sağlayan yetenekli, kendi farkında olan, merak eden ve bir o kadar da inatçı öz düzenleme sahibi olan, başarıyı hedef edinmiş ve pozitif yönde enerjisi olan bireydir (45).

Girişimcileri ekonomik, psikolojik ve sosyolojik açıdan farklı biçimlerde tanımlamak mümkündür. Ekonomi uzmanları bakımından girişimci, kaynakları iş gücü gerekli araç gereçleri ve diğer varlıkların bir arada toplayan eski değerler den daha fazla değer getiren bireydir. Psikologların gözünde girişimciler, bir şeylere sahip olma, bir şeylere uzanma, deneme, diğer insanların sahip oldukları otoritelere ulaşma ve bunun gibi içgüdülere motivasyon sağlama gereksinimi hisseden bireylerdir. Sosyologlara göre bir girişimci, konumuna saygı gösterilen ve toplum içerisinde saygı duyulan güvenilir bir bireydir. Girişimci bireyin tarifi

ile alakalı bütün bu farklılıklar girişimcinin doğru yaşam, değişme, varsıllık, meslek, sosyal ve bireysel varlık, umut, toplum geleceği, öz ve benlik olduğunu belirtmektedir (46).

Girişimci bireylerin yaratıcı olabilme ve yeniliklere açık olma nitelikleri toplum içerisinde aktif bir biçimde göze çarpar. Yaratıcı olan bireylerde bireysel ve estetik sorun arama yeteneği, zihinsel aktiflik, yaptıklarını eleştirel bir gözle bakabilme ve öz motivasyonun yüksek olduğu görülür (47).

Girişimciliğin günlük yaşamda yönetim ve ekonomi alanlarında çok sık karşılaşılması dikkat çeker. Girişimcilik teriminin iktisadi araştırmalara girmesi 19. ve 20. yüzyıllardaki çalışmalarda görülmektedir. Bu dönemde yapılan tanımlamada, girişimcilik ekonomi alanında ekonomik sistemlerde kullanımı olan üretim faktörleri arasında kabul görmüştür. Daha ileriki zamanlarda ise girişimciliğin öneminin artması serbest piyasa ekonomisine geçişle olanak kazanmıştır (38). Böylece girişimcilik araştırmalarını genel olarak psikoloji, ekonomi, organizasyon, antropoloji, sosyoloji ve yönetim disiplinleri meydana getirmiştir (48).

Girişimcilik kavramı gerek iktisat gerekse de işletme bilimlerinde uzun bir zamandır kullanılmaktadır. Fransız iktisatçı J.B Say'dan beri girişimcilik dördüncü üretim faktörü olarak kabul edilmiştir. Konu Schumpeter'in dinamik girişimcilik terimi ile önemi daha da artmıştır. Schumpeter dinamik girişimciyi yeni malzeme kaynakları, yeni pazar piyasaları, yeni ürünler, yeni süreçler ve yeni organize etme şekillerini uygulayarak eski yeni ile ikame eden kısacası devamlı bir güncellik peşinde olma, eskileri bırakıp daha da aktif bir şekilde yeni yol ve yöntemler kullanarak (yıkıcı yaratıcılık) yaşayan bireyler olarak tanımlanmıştır.

Bu bireylerin ekonomik gelişmelerde önemli bir rol oynadıkları iddia edilmiştir (49).

Girişimcilik terimini iktisadi manada ilk kullanan Fransız Richard Cantillon'dur ve kullandığı *"entreprende"* ifadesi girişimci anlamına gelir. 1755 yılında Cantillon bu ifadeyi ekonomik değişkenler içinde bir kazanç sağlamak ve iktisadi anlamda olan risk durumlarını tanımlamak için kullanmıştır (50).

Girişimcilik iktisadi bir değer üretimi olmasından ziyade, hem meydana geldiği ortam hem de ortaya çıkardığı değişmenin hareketlilik itibari ile toplumsal, politik ve kültürel dinamiklerle yakından bir ilişki içerisindedir. Bu sebeple, son zamanlarda girişimcilik literatüründe kültürel toplumsal boyut ön plana çıkmakta ve girişimciliğin daha da sosyolojik bir içeriğe sahip olduğu görülmektedir. İktisat, işletme, finans, yönetim ve eğitim gibi disiplinlerin girişimciliğe olan ilgisi sürmekle beraber, davranış bilimleri ve bilhassa da sosyoloji alanının girişimcilik literatürüne değişik bir boyut kazandırdığı dikkat çekmektedir (38).

3.2.2. Girişimcilik Niyeti

Girişimcilik kavramını konu alan ilk araştırmacılardan biri olan Schumpeter (51) girişimciyi devamlılığı bozacak biçimde farklı kombinasyonları deneyen kişi şeklinde tanımlarken, Leibenstein (52) girişimciyi üretim yapabilmek için gerekecek bütün altyapı ihtiyacını toparlayan ve pazarda oluşabilecek bir açığı karşılayacak biçimde ürün pazarlaması yapan biri olarak görmektedir. Byrgave ve Hafer (53) ise girişimcinin farklı yönlerini ele alarak girişimci kişiyi gördüğü herhangi bir fırsatı değerlendirebilmek için organize edebilen birey olarak tanımlamaktadırlar.

Girişimcilik terimine bakıldığında ise Drucker (54)'in yeni zenginlik üretebilme kabiliyeti ile sahip olunan altyapı imkânlarını bir araya getiren yenilikçi faaliyet ve Hisrich ve Peters (55)'in gerekli olan zaman ve gayreti sarf ederek elde bulunan finansal, psikolojik ve sosyolojik risklerin sorumluluğunu alabilecek ve bireysel doyum ile sonuçlarının yeni bir şey meydana getirme süreci biçiminde yapılan tanımlamalara vurgu yapmaktadır.

Girişimcilik niyeti ise bir bireyin kendine ait bir iş kurabilmek için girişimci çabalar harcama yönündeki faaliyetlere istekliliği olarak tanımlanabilir (56**)**. Bu anlamda girişimcilik niyeti, girişimci kişinin zihinsel olarak bir işi planlaması ve bu planı geliştirip uygulamayı yönlendiren bir süreçtir (57). Dolayısıyla girişimcilik niyeti ifadesinin kavranabilmesi için bir bireyi kendine ait iş kurma ve girişimci bir birey olma yolunda motive edici etmenlerin neler olduğunun meydana çıkarılması gerekmektedir. Konu ile alakalı araştırmalar incelendiğinde, bireyin girişimcilik niyetine açıklık getirmede üç önemli kuramın ele alındığı görülmektedir. Bunlar Shapera ve Sekol (58)'un Girişimci Olay Modeli, Bird (59)'ün Girişimci Niyeti Modeli ve Ayzen (60)'in Planlı Davranış Teorisi (PDT) olarak sıralanabilir (58). Girişimci olay modelinde, girişimci niyetten daha çok girişimci olayı yeni bir iş kurma durumunu merkeze almışlardır (61). Modele göre kişi öncelikli olarak girişimcilik yönünde istekli olmakta daha sonra da bu istekliliği uygulayabilme imkânının olup olmadığını ele almakta ve bunun sonucun da harekete geçmeye veya geçmeye karar vermektedir (56).

Bird (59)'ün girişimci niyet modelinde ise girişimcilik yönelimini oluşturan etmenler sosyo-politik, kişisel sezgisel, rasyonel ve düşünseldir. Bu boyutta kanunsal çerçevedeki düzenlemeler sosyo-politik edinilen deneyimler

bireysel, kafadaki amacı ve hedefler düşünsel ve kişinin bir vizyon sahibi olarak bakış açısı da sezgisel unsurlar olarak gösterilebilir (57). Ajzen (60)'e göre ise plan çerçevesinde ki faaliyetler belirlenen biçimde davranış gösterme anlamındaki bilinçli olarak alınan kararların sonucudur. Bu hareketlere yön veren niyetler ise edinilen deneyimlerin kişisel niteliklerinin ve kişisel motivasyonun bir kombinasyonudur. Ajzen'e göre bireysel beklentileri ve toplum içerisindeki sosyal ölçüler doğrultusunda girişimcilik yönelimine girmekte algıladığı davranışsal kontrol sayesinde bireysel motivasyonunu oluşturarak girişimci davranış oluşturabilme niyetini gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda planlı davranış teorisinin meydana getirdiği en önemli sonuç, birey davranışının niyetler tarafından yönlendirilmiş bir plan çerçevesindeki hareket olduğu neticesidir (62). Bu bireylerin gelecekteki hayatlarını girişimci bir birey olup olmama anlamındaki hareketlerin bugün gösterilen niyetleri ile ön görülebileceğini meydana getiren önemli bir durum ortaya koymaktadır. Yapılmış olan literatür taramaları girişimcilik niyetine etki eden unsurların demografik unsurlar, bireysel hususlar ve çevresel unsurlar olmak üzere üç ana sınıflandırmada bir araya geldiğini ortaya koymaktadır (63). Kristiansen ve Indarti bu boyutta demografik unsurlar ve bireysel özellikler üniversite eğitimi gören bireylerin girişimci niyetlerini etki eden önemli nitelikler şeklinde meydana geldiği görülmektedir (64; 65).

3.2.3. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Bireyin girişimcilik hassasiyetine katkı sağlamasını ve elinde olan girişimci özelliklerine pozitif veya negatif yönde etki gösterebilecek unsurları şu biçimde sıralamamıza olanak vardır (66).

Kültürel ve Çevresel Faktörler

Son zamanlarda girişimciliğe bireye has karakteristik özelliklerde açıklık getirmeden başka, yörelerin kültürel, sosyal ve ekonomik nitelikleriyle beraber değerlendiren araştırmalarda artış olmuştur. Buna göre girişimcilik kişinin içerisinde olduğu sosyo-ekonomik ve kültürel yapılanmanın bir ürünü olarak ele alınmaktadır (66). Girişimciye etki eden çevresel unsurlar şu şekilde sıralanabilir (36, 66):

- Aile
- Toplumsal davranış örüntüleri
- Eğitim nitelik ve seviyesi
- Genel ekonomik şartlar
- Küreselleşme
- Araştırma-Geliştirme çalışmalarının daha özgür bir hal alması
- Yaygınlık kazanan teknoloji
- Otomasyonun artması
- Bilgi akışının hızlanması
- Girdi pozisyonunun değişmesi
- Bilginin işleme ve dağıtım maliyetlerinin düşmesi
- Piyasa rekabet yapısının değişmesi
- Pazarla ilgili bilgiler
- Kişiye özgü beceriler

Girişimcinin elinde olan ve de kendi içerisinde de kavgasını sürdürdüğü üç sınıfta bir araya getirilen kabiliyetleri ve nitelikleri aşağıdaki biçimde sıralanabilir (67). Bunlar:

- *Teknik benlik*
- *Girişimci benlik*
- *Yönetici benlik*

Teknik Beceri (Benlik): Bu sınıfta sözlü ve yazılı iletişim, sunum yapma, çevreyi gözlemleme, teknik iş yönetimi, teknoloji, bireyler arası iletişim, etkin ve etkili dinleme, organizasyon, ağ kurma, yönetim tarzı, eğitme, koçluk gibi yetenekler söylenebilir (67).

Yönetici Benlik: Bu sınıfta iş yönetimine ait olan gelişme göstermiş beceriler vardır. Bu nitelikler plan yapma ve amaç edinme, karar verme, insan ilişkileri, pazarlama, finans, muhasebe, iş idaresi, kontrol-denetim, müzakere, iş-atılım, kurma- başlatma, işin büyüme aşamasını yönetme becerilerine sahip olma olarak sıralanabilir (67).

Girişimci Benlik: Bu sınıfta da içsel denetim kontrol, disiplin, risk alma, yenilikçilik, teknolojik yenilikçiliğe eğilim, değişim, eğilimli olma, ısrarlı-inatçı olma, çabuk yılmama, ileriyi görme, değişimle başa çıkma becerisi sayılabilir (67).

Bireylerin girişimcilik ile ilgili düşüncelerinin meydana gelmesinde ve uygulanmasında her bir unsur farklı bir etki göstermektedir. Kültürel doku, öğretmen ve içerisinde bulunduğu ortam gibi sosyal ortamlar girişimci bireylerin etkisini hissettiği dışsal unsurlardan bir kaçıdır. Girişimci bireyin girişimcilik eylemlerini harekete koyduğu zaman diliminde yeterli olan altyapı bilgisi ve kabiliyet seviyesinde belli bir birikime sahip olması gerekmektedir (37).

Girişimciliğe etki eden unsurlar arasında en çok inceleme konusu olarak ele alınan unsur, girişimci bireyin kişilik niteliklerinin araştırıldığı psikolojik

unsurlardır (37). Esen ve Cankar (68) girişimcilerin psikolojik özelliklerini 7 maddede ele almıştır (68):

- Kararlarda kişisel sorumluluk alma
- Risk içeren kararları tercih etme
- Kararlardan somut önerilere ulaşma
- Daha fazla beyin gücü gerektiren alanlarda çalışma
- Parasal dürtülerden kaynaklanan çalışma isteği
- İleriyi görme ve düşünme eğilimi
- Çalışma sırasında akrabalıktan ziyade profesyonel davranışlar sergileme.

Girişimciliğe etki eden değerli unsurlardan biri de eğitim unsurudur. Girişimciliğin toplumda hayatın niteliğine katkı sağlamasında, sosyo-ekonomik gelişmişliğine etki ettiği dikkat çekmektedir. Eğitim, ülkelerin ekonomik, siyasal ve kültürel yapısına farklı boyutlar kazandıran kurum ve kuruluşların başarı göstermesinde önemli bir etkiye sahip olduğu gibi girişimcilikte de etkisi önemlidir. Bireyler edindikleri eğitimle başarı gösteren bir girişimci kimliğe sahip olma hususunda bilgi ve kabiliyetlerini arttırarak daha önce farkına varamadıkları hususlara karşı duyarlılık kazanacaklarını belirtmektedir (47).

Toplumda bireylerin çoğunun girişimci olmayı belirtmesinin yanında girişimciliği uygun görülen bir meslek şeklinde düşündüğünde bile bu beklentilerini sağlayabilecek özgüven ve girişim becerilere sahip olmadığı görülmektedir (47).

Bir iş yeri kurmak ve bu iş yerine başarı kazandırmak bireysel kabiliyet ve yetenek gerektiren bir durumdur. Girişimciliğe uygun bireysel yeteneklerin genç yaşlarda edinilmesi ve bununda yükseköğretim seviyesine kadar devam ettirilmesi

zorunlu görülmektedir. Bu hususta yola çıkarak girişimcilik ile alakalı eğitim faaliyetlerinin yerini, girişimcilik yeteneklerini ilerletici ve girişimciliği teşvik edecek biçimde planlanması olmalıdır (47).

3.2.4. Kişilik ve Girişimcilik Niyeti

Kişilik ifadesi bireyin sosyal hayatından bir parça olarak asırlardır dikkat çekmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından farklı bir disiplin şeklinde meydana gelmesi ile başlamıştır. Kişilik bir bireyin düşünüş, duyuş, davranış şekillerini etki eden unsurların kendine has ifadesidir. Sürekli olarak içeriden ve dışarıdan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik kişinin biyolojik ve psikolojik genetik ve kazanılmış tüm becerilerini, duygu ve düşüncelerini, taleplerini, hal ve hareketlerini içinde barındırmaktadır (69).

Kişilik, bireyin bütün niteliklerini içerisinde barındıran oldukça geniş kapsamlı bir ifade (70) olması kişiliğin ne anlama geldiği ve hangi faktörleri barındırdığı hususunda detaylı biçimde tanımlar ve konuyla alakalı görüşler bulunmaktadır. Kişilik günlük dilde konuştuğumuz kelimeler de en çok söylediğimiz ifade eden bir tanesi olmasına rağmen bu ifadenin anlamının herkes için aynı anlama geldiği söylenemez. Bundan dolayı araştırmalarda çok sayıda kişilik tanımının yapıldığı görülmektedir (71). Örnek verilecek olunursa Watson'a göre kişilik bir bireyin edindiği alışkanlıklar bütünü, Mark May'e göre bireyin toplum içerisinde büründüğü farklı roller ve bu rollerin başka bireyler üzerindeki etkileri, Allpart'a göre ise bireyin içinde bulunduğu çevreye kendine has bir şekilde uyum göstermesine katkı gösteren kuvvetlerin bütünüdür (72). Özcan (73) ise kişilik ifadesine ilişkin iki farklı tanımlama dile getirmiştir. Bu

tanımlamalardan birincisinde gözlemci bir bakış açısından gözlemleyerek kişiliği *"bireyin başkalarınca ne şekilde algılandığıdır"* biçimde vurgulamıştır. İkincisinde ise bireyin kendi bakış açısından yaparak *"kişinin kendini nasıl algıladığıdır*" biçimde belirtmiştir.

Aslında kişiliğin bir tarafı bireyin diğer kişilere karşı davranışı gösterdiği tutum, onun koyduğu maskedir. Devamlı biçimde ortağım ile ilişkide olan bir insan genel olarak duygu ve düşüncelerinde tutum ve davranışlarında ki gibi farklılığı dener. Bazı hallerde bu olgu devamlı bazıları ise farklı bir biçimde algılanmak istemektedir. Bu sayede, devamlı veya ara sıra kullanılan maskelerin gölgesine sığınarak kendisini nasıl istiyorsa öyle istediği şekilde farkına vardırmaya çabalar. Kişilik ifadesi o anda diğer bireyleri ile girdiği münasebetlerde ve kendini gösterdiği tarafta kişinin tepkisini barındırır (74). İnsanın kişiliği, bulunduğu çevre ile girdiği iletişim yoluyla şekil kazanmaktadır. Kişinin kendisine en yakın çevresi olan okul, arkadaş, aile gibi çevreleri kişiliği şekillenmesinde etkisini göstermektedir (75).

Literatür incelemelerinde bireylerin bireysel niteliklerinin de girişimcilik niyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Arslan (76), iş seçimlerinin şekil kazanmaya başladığı ve kariyer planlaması oluşturduğu bir zamanda Haliç üniversitesinde eğitim gören bireyleri örneklem alarak bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada onların girişimcilik eğilimlerinin meydana gelmesinde aile, cinsiyet, doğum yeri, ailedeki çocuk sayısı, aile reisinin mesleği, eğitim ve gelir durumu gibi farklı faktörlerin hangi seviyede etkin olduğunu meydana getirmeyi hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda, katılım gösteren bireylerin kendilerine ait iş kurmaları, özgür bir biçimde çabalayıp amaçları için çalışmaları ve babanın

eğitim düzeyi olanlarda, kendilerine ait bir iş kurma veya girişimcilik yöntemlerinin daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrenci ailesinin maddi düzeyi ve ailedeki çocuk sayısının az olması da girişimcilik ile aralarındaki ilişkinin, olumlu tarafta etki ettiği de görülmüştür.

Luthje ve Franke'nin (77) yapmış olduğu araştırmada mühendislik okuyan öğrenciler arasında girişimcilik niyetinin nedenlerini belirlemek ve test etmek amacıyla kovaryans yapı modeli kullanılmıştır. Çalışma kişilik niteliklerinin serbest meslek tutumu üzerinde yüksek bir etki bıraktığını ve farklı bir girişimde bulunma niyeti ile alakalı olduğunu belirtmektedir.

Çalışmaları bireyin fark edilme ve tanınma gereksiniminin sebep olduğu başarı ihtiyacının (78) girişimcilik niyetine etki ettiği görülmektedir. Başarı gereksinimi yüksek bireyler çoğunlukla kişisel sorumluluk edilmekten kaçınmamakta ve uygun riskleri almakta, bunun bir neticesi olarak da kendi almış oldukları kararların neticesini görebilmek konusunda yüksek bir istek duymaktadırlar. Lee (79) yüksek başarı gereksiniminin kişinin güçlüklerle başa çıkmasında, başarı ve mükemmeliyetçilik arayışı içerisinde olmasın da önemli bir unsur olduğunu, Nathawat ve ark. (80) ise düşük başarı gereksiniminin düşük performans, düşük umutlar ve yüksek başarısızlık ile alakalı olduğunu belirtmiştir. Kristiansen ve Indarti (64) yaptıkları incelemede, başarı gereksinimi yüksek bireylerin girişimcilik niyetlerinin de yüksek olduğunu keşfetmişlerdir.

3.3. Kariyer

Kariyer ifadesi diğer sosyolojik ifadeler gibi geçmiş zamanlardan bugüne kadar pek çok literatüre konu olmuş ama bir altyapısı oluşmamış başlıklardandır. Bireylerin gerek toplumsal hayatları ve gerekse bireysel kabiliyetlerinin verdiği

kariyer eğilimi onların toplum içerisindeki ilkelere uygun kariyer yapmalarında yardımcı olmuştur. Bireylerin toplumsal mevki ihtiyaçlarını ve ekonomik gereksinimi giderme uğraşları bireyleri kariyer yapmaya itmiştir (81).

Toplumumuzdaki kariyer kavramı bireylerin edindiği bilgi ve tecrübelerini uygulayarak çalıştığı ekonomik varoluş için belirli bir konuda bir grup meydana getirdiğini örgütsel beraberlik şeklinde tanımı yapılabilecek kurum ve kuruluşların çok farklı şekilde düşündüğü bilgi sahibi olduğu ve değerlendirdiği bir kavramdır. Var olan farklılaşmanın ele alınabilmesi için kariyer ifadesinin önemi ve kapsamının, tarih boyunca gösterdiği gelişim içerisinde meydana gelen bir bütünlük kazanmış alt ifadelerini oluşturan kariyer sistemleri ile beraber araştırılıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Günlük yaşamda kullandığımız kariyer ifadesi lisanımıza Fransızcadan *"carierre"* ifadesinden gelmektedir. İş, diplomatik başarı ya da üstesinden gelinmesi zorunlu yol manasını taşımaktadır. Son dönemlerde Türk Dil Kurumu tarafından da aynı anlamda kullanılmaktadır (82).

Kariyer ifadesinin tanımında soyut ve belirsiz olan bir durum söz konusudur. Çünkü, bu ifadenin ait olduğu sınıf ise bilinmeyen sınırlara sahip olması kapsamının belirlenmesini zorlaştırmıştır. Beşeri bilimlerin neredeyse tamamı ile ilişkili olan bu ifade bütün bilimlerin ortak noktasıdır. Kariyer ifadesi için bu kapsamda birçok eğitim almış ve birden çok konuda uzman bireylerce farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bununla beraber yapılmış olan bu tanımlamalardaki benzer yön kişilerin bu ifadeyi bireysel iş başarısında bir inceleme ve ele alma ölçütü şeklinde algılandığı ve pozitif yönde kullanımı sağlandığında işitmekten hoşnut olacağı bir kelime olarak belirtilmiştir (83).

Kariyer bireyin tüm hayatını kapsar. Çünkü, en geniş ifade ile kariyer bir bireyin hayatı için kendi iradesi ile çalışmak için tercih ettiği bir meslekte ilerleme kaydederek bunun neticesinde maddi olarak daha çok kazanç elde etme, sorumluluklar üstlenmesi ve sosyal mevkiinde değişiklikler yapması, diğer bireylere göre saygınlık sağlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan bu tanımlamada birey için yalnızca bir meslek sahibi olmanın çok bir önemi yoktur. Aynı zamanda bireyin toplumsal ilerleyişte başarı durumu da belirtilmektedir. Bu tarafıyla da birey hayatının en önemli olgularından biri olup insan hayatına önemli bir biçimde etki etmektedir (84).

Kariyer ifadesi kişilerin mesleğe dair faaliyetlerini içermesinin yanı sıra bu faaliyetlere yönelik tutum ve davranışlarını da kapsamaktadır. Bireyin kendisi yanında, örgütlerinde kişinin kariyerinde etki sahibi olması nedeniyle, kariyer tercihi yüksek ölçüde kişi tarafından yapılmasına rağmen örgütler ve diğer dış unsurlar da kariyer kararlarında etkilidir. Bireylerin bakış açısına göre pek çok sebepten ötürü önemi artmakta ve bu sebepler sırasıyla şu şekilde maddelendirilmektedir (85):

- Bireye kimlik ve statü oluşturmasında yardımcı olur.
- Sosyal bir anlamı vardır.
- Maddi güç elde etmede etkin bir rolü vardır.
- İş tatmini sağlar.
- Kişiliğin gelişmesinde etkin bir rol üstlenir.

Kariyer ifadesinin anlamı kapsamı ve önemi çağımızda yeterince bilinmemekte ve anlaşılmamaktadır. Bundan dolayı bireyler kendi kabiliyetlerini ve önem verdikleri değerlere uygun işlere sahip olmakta problemler

yaşamaktadırlar. Bireylerin çocukluk hayatından başlayıp yaşamının diğer tüm evrelerine etki eden iş sahiplenme süreci dediğimiz evrenin verimli sürdürülmesi sadece *"kariyer"* ifadesinin iyi çözümlenmesi ile olanaklıdır. Çevresel unsurlar, aile yapısı, ailenin sosyal ve ekonomik mevkii ile kişilerin kariyeri sadece maddiyatı arttırarak zenginlik kazanılacak iş olarak algılanması söz konusudur. Ekonomik yapısı kuvvetli aile yapısında ise kariyerin manası kurulu aile yapısının sürdürülebilirliğine katkıda bulunacak bireylerin bu yönde elde edeceği bir etiket, mevki meydana gelmektedir (86).

3.3.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama bireylerin yetenek, alaka ve değerlerine önem vererek bu kavramlara uyabilen hedefler belirlediği ve bu hedefleri elde edebilmek için plan ve program yaptıkları süreçtir. Diğer bir anlama göre kariyer planlama bireyin, kendisi elde ettiği fırsatlar ve çizgiler, yapmış olduğu tercihler ve bunların neticelerinin farkındalığıyla kariyer hedefleri belirlemek ve belli kariyer hedeflerini elde etmeye yardımcı olacak meslek eğitim ile alakalı gelişim programları ile alakalı plan yapmaktan meydana gelen bir süreçtir (87).

Kariyer planlama bugün geldiğimiz noktada hem iş yerlerinde hem de kişilerce vurgulanıp dikkat çekilen bir unsurdur. Kariyer planları bireylere görüşlerini açıklık getirme de katkı sağlamaktadır. Bireyin gelecek hayatına sade bir şekilde canlılık kazandırılması anlamına gelmektedir. Çalışan bireylerin kariyer gelişiminde işyerleri ve çalışan bireyler için kariyer planlamanın geleceğe yönelik bir sorumluluk üstlenmektedir (88).

Kariyer planlamasının ne zaman başlandığı ele alındığında aslına bakılırsa lise dönemleri kariyer planlama için ilk kıvılcımların meydana geldiği, bütün

hayat süresince devamı olan bir unsur olarak görülebilir. Lise dönemlerinde bireyler yavaş bir biçimde ileriye yönelik devam ettirmede istekli oldukları işler ile bağlantılı üniversite bölümlerine ulaşmayı amaç edinirler. Üniversitede okudukları bölüm bireysel olarak tercih ettikleri bir bölüm ise eğer bölüm bittiğinde yine yönelecekleri mesleğin bitirdikleri bölüm ile alakalı olmasını isterler (86).

Üniversite eğitiminin ana özelliği kurum ve kuruluşların iş sektörünün ve şirketlerin ihtiyaçları olan nitelikli personeller yetiştirmektir (89). Garrison ve Arbaugh'a (90) göre üniversite eğitimi devamlı bir biçimde toplumun ihtiyaç duyduklarını gün yüzüne çıkaran ve işbirliği içinde öğrenmemizin gelişmesini sağlayan ve ileri seviye bilgi ve eğitim aktaran kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımı yapılmaktadır. Kuşkusuz ki üniversite eğitiminin iş yaşamının bütün sorunları için ortaya basit çözümler atmaz ama yetenek ve tecrübelerden meydana gelen neticelere yorum yapmayı ve bu sonuçları olası çözüm getirmede nasıl kullanılacağını öğretir. Üniversite bireylerin iş yaşamlarında kullanım gösterebilecekleri ve ilerleme gösterebilecekleri gerekli olan altyapıyı meydana getirir. Bundan dolayı üniversite kariyer eğitiminin temel faktörünü meydana getirir. Kurumsal olarak özgün bir insan kaynakları yönetim birimi gibi iş görür ve kurumlara istekte bulundukları personelleri bulur ne isterlerse kurs seminer ve eğitim programları ile bu eğitimi ileri safhalara çıkarır.

Rashid ve Bakar (91), kariyer gelişiminin yükseköğrenim seviyesinde bölüm seviyesinde ve öğrenci niteliği seviyesinde olmak üzere üç ana seviyede araştırmışlardır. Bu sıralama şekli önem arz etmektedir. Çünkü nedeni ilk olarak tercih edilen yüksek öğrenim kurumunun iş yaşamındaki çekiciliği ile meydana

getirdiği ve eğitim verdiği bireylere sağlamış olduğu çekicilik bunun yanı sıra tercih edilen bölümün öğrencilere sağladığı yüksek seviyedeki eğitim ve tecrübeler ve öğrencilerin bölümde göstermiş oldukları akademik ve sosyal performans bileşkesi bireylerin kariyerleri için oldukça önemlidir.

Martens ve Felissa (92) üniversite yaşamının kişilerin kariyerleri bakımından bir keşfetme süreci şeklinde görüş bildirseler de, bugün üniversite yaşamı keşfedilen bir durumun çoktan bitmiş olduğu ve artık çok zaman önceden belirlenmiş olan amaçların gerçekleştirilmesine yönelik çalışma ve eğitimlerin meydana getirdiği bir zamana karşılık gelmektedir. Daha önceden belirlilik göstermeyen amaçlarla okula gelen kişiler iş ve zaman kaybına sebebiyet vermesinin yanı sıra ya plan yapmamış bir biçimde iş yaşamına atılmakta ya da geniş bir zaman boyunca iş sahibi olmayarak toplumsal açıdan problemler meydana getirmektedir (93). Bundan dolayı pek çok öğrenci hazır hissedememe düşüncesinde olduklarından dolayı bu süreci uzatarak yüksek lisans ya da diğer biçimlerde eğitim yaşamlarını sürdürme düşüncesini belirlemektedirler (94). Bundan dolayı, kariyer planlama yüksek öğretimde çok daha önce tahminen bireyler hayata gelmeden başlamaktadır.

3.3.2. Kariyer Tutumu

Kariyer bireyin hayatının önemsenecek bir parçasını çerçeveleyen ve hayat kalitesi ile tatmin ediciliğini önemli derecede etkileyen bir konudur. Potansiyel derecesini ve seçimlerine uyumluluk gösteren doğru kariyer bölümlerini tercih etmiş ve tatmin olmuş bireylerin genel mutluluk seviyesine ulaşmak üzere olduklarını dile getirmek mümkün görülmektedir.

Kariyerleri konusunda doğru olmayan seçimler yapan eğitim ve kişiliği ile uyumluluk göstermeyen işlerde çalışan kişiler hem kendi ortamlarında mutluluk sağlayamamakta hem de toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılmış yatırımların israf edilmesine sebebiyet vermektedir. Böylece günde hemen hemen 8-10 saatlik çalışma ile yaklaşık 35 yıllık kariyer hayatını çerçeveleyen bu önemli hayat bölümünün kaderle karşılaşılan tesadüflere ya da "*keşke"* lere bırakılmayıp etkili bir şekilde yönetilmesi önem arz etmektedir (95)

Kariyer tercih süreci bireyin sahip olduğu tutum, değer ve olabileceği sosyal destek faktörlerinin etkileşim göstermesinin bir neticesidir. Bireyin herhangi bir kariyer tercihinde bulunmak gibi bir tutum biçimini kabullenmesi şüphesiz onun bu tutumuna yönelik bir bütünlük göstermesi ve değerlendirmesinin bir sonucudur. Herhangi bir tutum veya seçime yönelik yapmış olduğu davranış bireyin bu tutum veya seçimlerinin neticesine atfettiği değer ve ona yönelik inançlarının neticesinde gelişme göstermektedir (96).

Bireylerin eğitim seviyelerindeki genel artış yaşam kalitesi beklentisinin çalışan bireyler için gitgide daha da fazla önemlilik göstermesine sebep olmuştur. Çalışan bireyler işten ne istediklerini ve işte nasıl verimli olabileceklerine yönelik olarak bilinçlenmeye başlamışlardır. Bu bilinçlenme neticesi kariyer geliştirme, kişinin iş hayatına yol çizmesi önemli bir etken olduğunu göstermektedir (86).

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yöntemiyle ilgili olarak bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, *"nicel yöntem"* kullanılmıştır. Nicel yöntemde araştırma deseni olarak *"ilişkisel tarama"* türü tercih edilmiştir. Karasar (97) ilişkisel tarama modellerini iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri olarak ifade etmektedir.

Amaca uygun olarak mevcut bilgiler, ilgili literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde hazırlanarak konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Bununla birlikte araştırma problemlerine yönelik veri toplama aşamasında ölçek tekniğinden yararlanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de Fırat Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve İnönü Üniversitesinde Spor Bilimleri Fakültelerinde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümlerinde eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma grubu ise rastgele yöntemle seçilmiş 1120 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma grubuna uygulanan ölçek formlarının bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırma grubuna 1500 ölçek formu uygulanmıştır.

Bunların bir kısmında tüm sorularına cevap verilmediği, bir kısmının da okunmadan işaretlenmiş olduğu tespit edilmiştir. Gerekli ayıklamalar yapıldıktan sonra 1120 adet ölçek formu araştırma kapsamına alınmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan bireysel bilgi formu 6 sorudan (cinsiyet, yaş, ailenin aylık geliri, sınıf, babanın eğitim durumu ve annenin eğitim durumu) oluşmaktadır ve spor eğitimi alan öğrencilere 3 adet ölçek formu kullanılmıştır. Ölçeklere ait bilgiler şu şekildedir:

Mesleki Kimlik Durumu Değerlendirmesi Ölçeği: Araştırmada Porfeli ve ark. (35) tarafından geliştirilmiş olan VISA (Mesleki Kimlik Durumu Değerlendirmesi) ölçeği (Ek- A) kullanılmıştır. Ölçeğin öncelikle Temel ve ark. (98) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, sonrasında ters çeviri yapılarak ifade ve anlam farklılıkları giderilmiştir. Sonrasında öğrencilerden oluşan küçük bir gruba ön test yapılarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Ölçek, 30 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin alt boyutları şunlardır: *"Yatay Kariyer Keşfi (1, 2, 3, 4, 5. maddeler)", "Dikey Kariyer Keşfi (6, 7, 8, 9, 10. maddeler)", "Kariyer Bağlılığı Oluşturma (11, 12, 13, 14, 15. maddeler)", "Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme (16, 17, 18, 19, 20. maddeler)", "Kariyer Şüphesi (21, 22, 23, 24, 25. maddeler)" ve "Kariyer Esnekliği (26, 27, 28, 29, 30 maddeler)"*dir. Her bir alt boyutta 5 madde bulunmaktadır. Ölçek formunda 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum biçimindedir. VISA ölçeği alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik analizi (Cronbach Alpha Katsayıları) sonuçları şu şekildedir: "*Yatay Kariyer Keşfi"* alt boyutu 0.790, *"Dikey Kariyer Keşfi"* alt boyutu 0.836, *"Kariyer Bağlılığı Oluşturma"* alt

boyutu 0.748, *"Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme"* alt boyutu 0.810, *"Kariyer Şüphesi"* alt boyutu 0.796 ve son olarak *"Kariyer Esnekliği"* alt boyutu 0.825 olarak elde edilmiştir. Ölçekte 30 madde ve 6 alt boyut için doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında uyum iyiliği değerleri ise Chi2(39)=278.233 (0.000), RMSEA 0.044, CFI=0.986, TLI=0.976 ve SRMR=0.024 olarak elde edilmiştir.

Girişimcilik Niyeti Ölçeği: Öğrencilerin girişimcilik niyetlerini belirlemek amacıyla kullanılan *"Girişimcilik Niyeti Ölçeği"* (Ek- B) Linan ve Chan (65) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması ise Şeşen ve Basım (99) tarafından yapılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçekte öğrencilerden, belirtilen ifadelere katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Bu amaçla 7'li likert ölçeği kullanılmıştır: *"(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Kısmen Katılmıyorum, (3) Katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılmıyorum".* Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup, ölçeğin faktöriyel yapısı Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, uyum iyiliği değerleri ve modifikasyon önerileri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeye getirilmesi için out dosyasında yer alan modifikasyon önerileri dikkate alınmış, Niyet 1- Niyet 2 ve Niyet 4-Niyet 5 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Son durumda, Girişimcilik Niyeti Ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri (x2=10.95; df=3) x2/df=3.65, RMSEA=0.061, GFI=.99, AGFI=0.97, modelin elde edilen veriler ile uyumlu olduğunu göstermektedir (101).

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (100)

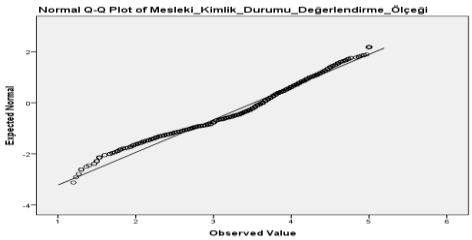
tarafından geliştirilmiş Türkçeye uyarlaması ise Kalafat (100) tarafından yapılmıştır. KARGEL Ölçeği, (Ek- C) *"Kariyer Uyumluluğu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ve 11. madde)", "Kariyer İyimserliği (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 ve 22. madde)" ve "İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi (23, 24 ve 25. madde)"* adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Kalafat (100), ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyebilmek amacıyla iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler *"Kariyer Uyumluluğu"* için 0.83 *"Kariyer İyimserliği"* için 0.82, *"İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi"* alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan madde ayırt ediciliği ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örneklemi için uygun olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak ölçeğin geçerlik düzeyini kontrol etmek amacıyla yapılan ölçüt bağıntı korelasyon analizleri, ölçeğin araştırma grubunda yeterli değerlere sahip olduğunu ve pozitif kariyer planlama tutumlarının, aktif ve olumlu başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Kalafat (100), KARGEL ölçeğinin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve orijinal faktör yapısının Türk örneklemine uygun olduğunu göstermiştir.

4.4. Verilerin Analizi

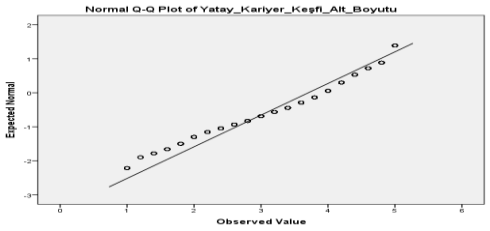
Bu araştırmada ilk olarak ölçeklerin ve alt boyutlarında elde edilen verilerin normallik varsayımını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini görmek için normallik testi yapılmıştır. Tablo 1'de de görüldüğü gibi ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Böylece normalliğin gerçekleştiği görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (101)'de çarpıklık ve basıklık değerlerin +1.5 ile -1.5 aralığında olması dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir. Yine normallik varsayımlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini tekrar incelemek için ölçeklerin ve alt boyutların Q-Q grafikleri de incelenmiştir (Şekil 1). Burada da ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Bu değerlerin korelasyon analizine yönelik varsayımlarda sağladığına yönelik karar verilmiştir.

Tablo 1. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık ve Basıklık Değerleri)

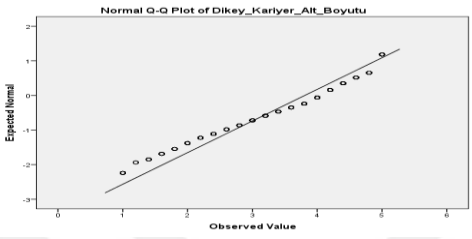
Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\overline{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	1120	3.520	0.782	[-0.566;0.073]	[0.121; 0.146]
Yatay Kariyer Keşfi	1120	3.705	1.074	[-0.736;0.073]	[-0.286; 0.146]
Dikey Kariyer Keşfi	1120	3.808	1.094	[-0.771;0.073]	[-0.307; 0.146]
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	1120	3.635	1.012	[-0.570;0.073]	[-0.329; 0.146]
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	1120	3.782	1.132	[-0.779;0.073]	[-0.340; 0.146]
Kariyer Şüphesi	1120	2.956	1.237	[0.002; 0.073]	[-1.063; 0.146]
Kariyer Esnekliği	1120	3.234	1.209	[-0.177;0.073]	[-1.006; 0.146]



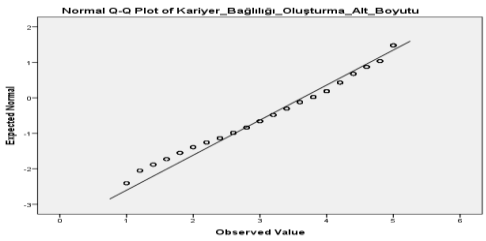
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği



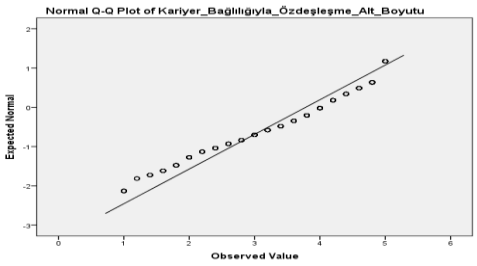
Yatay Kariyer Keşfi Alt Boyutu



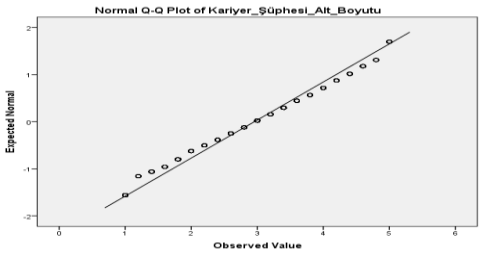
Dikey Kariyer Keşfi Alt Boyutu



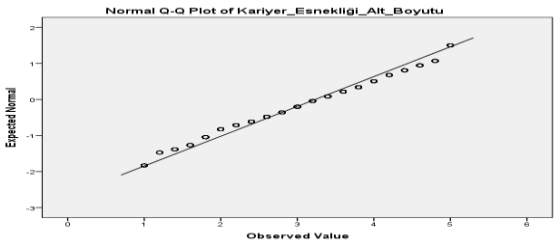
Kariyer Bağlılığı Oluşturma Alt Boyutu



Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme Alt Boyutu



Kariyer Şüphesi Alt Boyutu

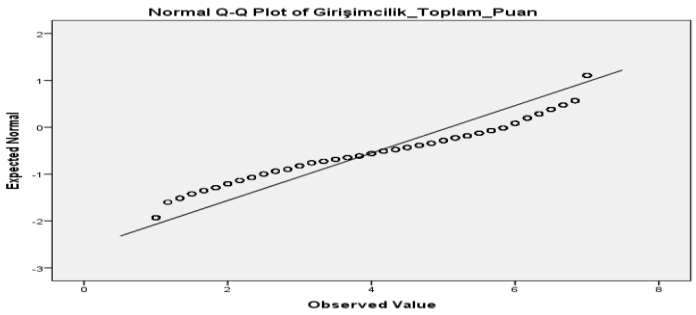


Kariyer Esnekliği Alt Boyutu

Şekil 1. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Q-Q Grafiği

Tablo 2. Girişimcilik Niyetleri Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri)

Ölçek	N	$\overline{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Girişimcilik Niyetleri Ölçeği	1120	5.087	1.973	[-0.754; 0.073]	[-0.794;0.146]

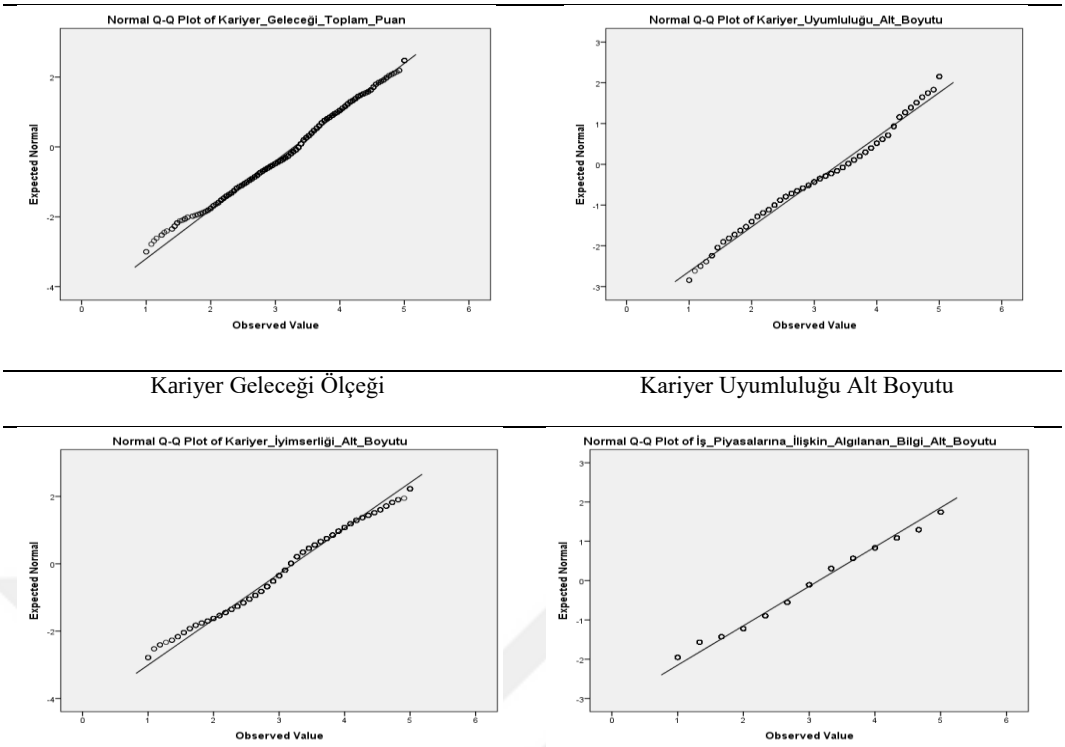


Girişimcilik Niyetleri Ölçeği

Şekil 2. Girişimcilik Niyetleri Ölçeğine İlişkin Q-Q Grafiği

Tablo 3. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları (Çarpıklık ve Basıklık Değerleri)

Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\overline{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Geleceği Ölçeği	1120	3.289	0.715	[-0.237;0.073]	[0.236; 0.146]
Kariyer Uyumluluğu	1120	3.395	0.910	[-0.364;0.073]	[-0.674; 0.146]
Kariyer İyimserliği	1120	3.221	0.738	[0.020; 0.073]	[0.499; 0.146]
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	1120	3.146	0.997	[-0.022;0.073]	[-0.226; 0.146]



Kariyer Geleceği Ölçeği | Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu

Kariyer İyimserliği Alt Boyutu | İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi Alt Boyutu

Şekil 3. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Q-Q Grafikleri

Daha sonra araştırma grubunun, kişisel değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak amacıyla bağımsız değişkenlere bağlı farklılaşma düzeyini değerlendirmek için *"Independent Sample t-Testi"* ve *"Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)"* kullanılmıştır. Ancak annenin eğitim durumu değişkenindeki araştırma grubunda Üniversite Mezunu annelerin (N=12) nicel değerinin 30' un altından olmasından dolayı non-parametrik testlerden *"Kruscal Wallis Testi"* kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi (alfa (α) yanılma düzeyi) ise $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Yine bağımlı değişkenler arasında ne düzeyde ve yönde bir ilişki olduğunu belirlemek için *"Pearson Korelasyon Analizi"* yapılmıştır. Bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri (Tablo 4) ise şu aralıklarda değerlendirilmiştir (102):

Tablo 4. Bağımlı Değişkenler Arasındaki Korelasyon İlişkisine Yönelik Değerler

r	İlişki
0.00-0.25	Çok Zayıf
0.26-0.49	Zayıf
0.50-0.69	Orta
0.70-0.89	Yüksek
0.90-1.00	Çok Yüksek

5. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilere ait cinsiyet, yaş, aylık gelir, sınıf düzeyi, babanın eğitim durumu ve annenin eğitim durumu gibi demografik bilgiler ve uygulanan ölçeklerin ayrı ayrı ve birbirleriyle aralarındaki ilişkiyi gösteren istatistiksel bulgular aşağıda bölümler halinde verilmiştir.

5.1. Araştırma Grubunun Demografik Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Araştırma grubunun demografik dağılımı; cinsiyet, yaş, aylık gelir, sınıf düzeyi, babanın eğitim durumu ve annenin eğitim durumu şeklinde yapılmıştır.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	719	64.20
Kadın	401	35.80
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenindeki dağılımına bakıldığında, % 64.20' sini erkek , % 35.80' ini kadın öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir. Buna göre araştırma grubuna katılım çoğunluğu erkek öğrenciler tarafından sağlanmıştır.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	N	%
18-21 yaş	670	59.80
22-25 yaş	400	35.70
26 yaş ve üzeri	50	4.50
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunun yaş değişkenindeki dağılımına bakıldığında, % 59.80' inin 18-21 yaş grubunda, % 35.70' inin 22-25 yaş grubunda, % 4.50' sinin 26 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı tespit edilmiştir. Buna göre araştırma grubuna en çok katılım 18-21 yaş aralığındaki bireyler tarafından sağlanmıştır.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Aylık Gelirine Göre Dağılımı

Aylık Gelir	N	%
0-1500 TL	468	41.80
1501-3000 TL	429	38.30
3001-5000 TL	164	14.60
5001 ve üzeri TL	59	5.30
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunun aylık gelirine göre dağılımı incelendiğinde, % 41.80 ile 468 kişinin aylık gelirinin 0-1500 TL aralığın da, % 38.30 ile 429 kişinin aylık gelirinin 1501-3000 TL aralığında, % 14.60 ile 164 kişinin aylık gelirinin 3001-5000 TL aralığında, % 5.30 ile 59 kişinin aylık gelirinin ise 5001 TL ve üzerinde olduğu görülmektedir. Tablo verilerine bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan çoğunluğun aylık gelirlerinin 0-1500 TL aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Araştırma Grubunun Spor Eğitimi Aldığı Sınıf Türü Değişkenine Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	N	%
1.Sınıf	365	32.60
2.Sınıf	363	32.40
3.Sınıf	272	24.30
4.Sınıf	120	10.70
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunun spor eğitimi aldığı sınıf türü değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, % 32.60 ile 365 kişinin birinci sınıfta, % 32.40 ile 363 kişinin ikinci sınıfta, % 24.30 ile 272 kişinin üçüncü sınıfta ve %10.70 ile 120 kişinin ise dördüncü sınıfta olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerden yola çıkarak araştırmaya katılım sağlayan grubun büyük çoğunluğunu birbirine çok yakın oranlar ile birinci ve ikinci sınıfların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 9. Araştırma Grubunun Babasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	N	%
Okuzyazar Değil	97	8.70
İlkokul	454	40.50
Ortaokul	246	22.00
Lise	216	19.30
Üniversite	107	9.60
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunda babanın eğitim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, % 8.70 ile 97 kişinin okuryazar olmadığı, % 40.50 ile 454 kişinin ilkokul mezunu olduğu. %22 ile 246 kişinin ortaokul mezunu olduğu, % 19.30 ile 216 kişinin lise mezunu olduğu, ve % 9.60 ile 107 kişinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu verilere göre katılım gösteren öğrencilerin babalarının büyük bir çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Araştırma Grubunun Annesinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Sınıf Düzeyi	N	%
Okuzyazar Değil	537	47.90
İlkokul	420	37.50
Ortaokul	109	9.70
Lise	42	3.80
Üniversite	12	1.10
Toplam	**1120**	**100.00**

Araştırma grubunda annenin eğitim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, % 47.90 ile 537 kişinin okuryazar olmadığı, % 37.50 ile 420 kişinin ilkokul mezunu olduğu, % 9.70 ile 109 kişinin ortaokul mezunu olduğu, % 3.80 ile 42 kişinin lise mezunu olduğu ve % 1.10 ile 12 kişinin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu verilere göre katılım gösteren öğrencilerin annelerinin büyük bir çoğunluğunun okuryazar olmadığı görülmektedir.

5.2. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 11. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	Maddeler	$\overline{X}$	Ss
1	Yeni kariyer alanlarını keşfederken yüzeysel bilgi edinirim.	3.442	1.400
2	Kendime uygun işi bulabilmek için farklı alanlarda tecrübe edinmeye çalışırım.	3.765	1.292
3	Farklı kariyer alanlarının benim için uygun olup olmadığını düşünürüm.	3.757	1.284
4	İlgimi çekebileceğini düşündüğüm farklı mesleklerle ilgili bilgi edinirim.	3.783	1.287
5	Farklı kariyer alanları hakkında bilgi edinerek kariyer seçeneklerimi arttırırım.	3.776	1.270
6	Kariyerim hakkında düşünürken en güçlü yönlerimi göz önünde bulundururum.	3.812	1.301
7	İlgimi çeken kariyer alanları için nasıl bir eğitim almam gerektiği konusunda mümkün olduğunca çok bilgi edinirim.	3.838	1.262
8	Seçtiğim kariyere ulaşma şansımı arttırmak için ne yapabileceğimi öğrenmeye çalışırım.	3.809	1.274
9	Kariyer ilgisi benimle benzer olan kişileri bulmaya çalışırım.	3.798	1.270
10	Çalışma hayatının benim için önemli olan tüm yönleri hakkında düşünürüm.	3.784	1.292
11	Nasıl bir işin bana uygun olduğunu biliyorum.	3.802	1.319
12	Yapmayı düşündüğüm işin dışında hiçbir iş benim için çekici değil.	3.329	1.430
13	Benim için en uygun kariyerin ne olduğunuzun süredir biliyorum.	3.650	1.317
14	Kariyer seçimimle ilgili fikrimi hiç kimse değiştiremez.	3.629	1.349
15	Seçtiğim kariyer alanına hazırlanmak için çok çaba harcadım.	3.766	1.320
16	Kariyerim arzuladığım kişisel hedeflerime ulaşmamı sağlayacak.	3.799	1.328
17	Ailem seçtiğim kariyere ulaşacağıma inanıyor.	3.792	1.317
18	Seçtiğim kariyer hayal ettiğim insan olmamı sağlayacak.	3.785	1.339
19	Kendi değerlerime bağlı kalabileceğim bir kariyer alanı seçtim.	3.782	1.349
20	Arzu ettiğim aile hayatına olanak sağlayacak bir kariyer alanı seçtim.	3.750	1.344
21	Kariyer seçimim hakkında düşünmek beni kaygılandırıyor.	2.992	1.517
22	Kariyer planlarımı başkalarına anlatırken aklımdan geçenleri tam olarak söylemiyorum.	3.014	1.480
23	Beni tanıyan insanlar kariyer planlarımı gerçekleştirebileceğim konusunda emin değiller.	2.908	1.467
24	Bana uygun işi bulabileceğim konusunda şüpheliyim.	2.877	1.497
25	En çok istediğim işe giremeyebilirim.	2.988	1.508
26	İşe ilişkin ilgilerim ileride değişebilir.	3.104	1.479
27	Bir işte aradığım özellikler gelecekte değişebilir.	3.171	1.464
28	Kariyer hedeflerimi ileride büyük olasılıkla değiştireceğim.	3.056	1.497
29	Kariyer seçimimin sonuçları beklediğimden çok farklı olabilir.	3.258	1.440
30	Kariyer seçimi yapabilmem için öğrenmem gereken daha çok fazla şey var.	3.580	1.443

Ss= Standart Sapma

Tablo 11' de araştırma grubunun görüşleri incelendiğinde, katılımcıların Madde 7' de, $\overline{X}$ = 3.838 ortalama ile en yüksek düzeyde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Madde 7' ye bakıldığında katılımcıların kariyer alanları ile ilgili

bilgi sahibi olmada meraklı ve istekli olduğu düşünülmektedir. En düşük görüş ise $\overline{X}$ = 2.877 ortalama ile 24. maddedir. Madde 24' e göre ise istedikleri işi bulmada şüphe duyma oranlarının düşük olduğu düşünülmektedir.

Tablo 12. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	Erkek	719	3.509	0.798	-0.612	0.541
	Kadın	401	3.539	0.752		
Yatay Kariyer Keşfi	Erkek	719	3.678	1.067	-1.103	0.270
	Kadın	401	3.752	1.087		
Dikey Kariyer Keşfi	Erkek	719	3.762	1.096	-1.887	0.059
	Kadın	401	3.891	1.086		
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	Erkek	719	3.578	1.024	-2.535	**0.011***
	Kadın	401	3.738	0.983		
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	Erkek	719	3.743	1.135	-1.543	0.123
	Kadın	401	3.851	1.126		
Kariyer Şüphesi	Erkek	719	3.030	1.227	2.680	**0.007***
	Kadın	401	2.823	1.246		
Kariyer Esnekliği	Erkek	719	3.264	1.195	1.138	0.256
	Kadın	401	3.179	1.235		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 12' de, araştırma grubunun cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan İndependent Sample t-Testi sonuçları göre ölçekte iki boyutta anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. *"Kariyer Bağlılığı Oluşturma"* (p=0.011) ve *"Kariyer Şüphesi"* (p=0.007) alt boyutlarında istatistiksel olarak kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık görülmüştür (p<0.05). Ölçek ve diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 13. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	(a) 18-21 yaş	670	3.539	0.786	0.847	0.429
	(b) 22-25 yaş	400	3.481	0.772		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.582	0.798		
Yatay Kariyer Keşfi	(a) 18-21 yaş	670	3.733	1.070	0.966	0.381
	(b) 22-25 yaş	400	3.647	1.066		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.792	1.190		
Dikey Kariyer Keşfi	(a) 18-21 yaş	670	3.831	1.064	2.472	0.085
	(b) 22-25 yaş	400	3.738	1.129		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	4.076	1.168		
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	(a) 18-21 yaş	670	3.681	1.019	2.880	0.057
	(b) 22-25 yaş	400	3.542	0.994		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.776	1.026		
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	(a) 18-21 yaş	670	3.806	1.129	1.772	0.170
	(b) 22-25 yaş	400	3.714	1.139		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.996	1.105		
Kariyer Şüphesi	(a) 18-21 yaş	670	2.946	1.291	0.605	0.546
	(b) 22-25 yaş	400	2.992	1.146		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	2.796	1.209		
Kariyer Esnekliği	(a) 18-21 yaş	670	3.235	1.251	0.596	0.551
	(b) 22-25 yaş	400	3.254	1.136		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.056	1.216		

Ss= Standart sapma *p<0.05

Tablo 13' de, araştırma grubunun yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre ölçek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 14. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Aylık Gelir	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	(a) 0-1500 TL	468	3.520	0.799	0.917	0.432
	(b) 1500-3000 TL	429	3.551	0.759		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.433	0.786		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.537	0.791		
Yatay Kariyer Keşfi	(a) 0-1500 TL	468	3.670	1.069	1.832	0.140
	(b) 1500-3000 TL	429	3.794	1.053		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.623	1.112		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.559	1.145		
Dikey Kariyer Keşfi	(a) 0-1500 TL	468	3.767	1.113	0.982	0.400
	(b) 1500-3000 TL	429	3.871	1.044		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.739	1.149		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.874	1.135		
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	(a) 0-1500 TL	468	3.590	1.019	1.240	0.294
	(b) 1500-3000 TL	429	3.701	0.972		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.569	1.078		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.705	1.044		
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	(a) 0-1500 TL	468	3.772	1.139	0.480	0.696
	(b) 1500-3000 TL	429	3.826	1.121		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.715	1.154		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.718	1.114		
Kariyer Şüphesi	(a) 0-1500 TL	468	3.031	1.245	1.788	0.148
	(b) 1500-3000 TL	429	2.895	1.247		
	(c) 3001-5000 TL	164	2.840	1.169		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.128	1.257		
Kariyer Esnekliği	(a) 0-1500 TL	468	3.288	1.221	0.905	0.438
	(b) 1500-3000 TL	429	3.220	1.192		
	(c) 3001-5000 TL	164	3.111	1.205		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.240	1.252		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 14'de, araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA) sonuçlarına göre ölçek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 15. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer	LSD
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	(a) 1. Sınıf	365	3.555	0.772	0.810	0.489	
	(b) 2. Sınıf	363	3.529	0.809			
	(c) 3. Sınıf	272	3.498	0.812			
	(d) 4. Sınıf	120	3.435	0.646			
Yatay Kariyer Keşfi	(a) 1. Sınıf	365	3.767	1.095	0.604	0.613	
	(b) 2. Sınıf	363	3.671	1.056			
	(c) 3. Sınıf	272	3.681	1.101			
	(d) 4. Sınıf	120	3.671	1.009			
Dikey Kariyer Keşfi	(a) 1. Sınıf	365	3.891	1.102	1.047	0.371	
	(b) 2. Sınıf	363	3.777	1.091			
	(c) 3. Sınıf	272	3.760	1.072			
	(d) 4. Sınıf	120	3.761	1.124			
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	(a) 1. Sınıf	365	3.671	1.010	0.918	0.432	
	(b) 2. Sınıf	363	3.673	1.018			
	(c) 3. Sınıf	272	3.565	1.036			
	(d) 4. Sınıf	120	3.571	0.939			
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	(a) 1. Sınıf	365	3.847	1.132	1.397	0.242	
	(b) 2. Sınıf	363	3.791	1.115			
	(c) 3. Sınıf	272	3.666	1.172			
	(d) 4. Sınıf	120	3.816	1.089			
Kariyer Şüphesi	(a) 1. Sınıf	365	2.944	1.329	2.742	**0.042***	a. d
	(b) 2. Sınıf	363	2.997	1.226			b. d
	(c) 3. Sınıf	272	3.042	1.189			c. d
	(d) 4. Sınıf	120	2.670	1.039			
Kariyer Esnekliği	(a) 1. Sınıf	365	3.213	1.256	0.545	0.652	
	(b) 2. Sınıf	363	3.263	1.181			
	(c) 3. Sınıf	272	3.272	1.238			
	(d) 4. Sınıf	120	3.121	1.083			

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 15' de, araştırma grubunun sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre ölçek alt boyutlarından *"Kariyer Şüphesi"* (p=0.042) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Özellikle 3. sınıf öğrencilerinin bu konuda ön planda oldukları görülmektedir. Ölçek ve diğer alt boyutlar ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 16. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.570	0.795	0.322	0.863
	(b) İlkokul	454	3.534	0.788		
	(c) Ortaokul	246	3.498	0.797		
	(d) Lise	216	3.521	0.747		
	(e) Üniversite	107	3.464	0.785		
Yatay Kariyer Keşfi	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.845	1.040	1.091	0.360
	(b) İlkokul	454	3.711	1.046		
	(c) Ortaokul	246	3.602	1.116		
	(d) Lise	216	3.752	1.057		
	(e) Üniversite	107	3.689	1.154		
Dikey Kariyer Keşfi	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.847	1.106	0.508	0.730
	(b) İlkokul	454	3.843	1.079		
	(c) Ortaokul	246	3.730	1.145		
	(d) Lise	216	3.788	1.063		
	(e) Üniversite	107	3.846	1.099		
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.577	1.105	0.167	0.955
	(b) İlkokul	454	3.629	1.002		
	(c) Ortaokul	246	3.638	0.979		
	(d) Lise	216	3.675	1.012		
	(e) Üniversite	107	3.631	1.056		
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.911	1.080	0.699	0.593
	(b) İlkokul	454	3.803	1.129		
	(c) Ortaokul	246	3.697	1.138		
	(d) Lise	216	3.781	1.147		
	(e) Üniversite	107	3.770	1.158		
Kariyer Şüphesi	(a) Okur-Yazar Değil	97	2.995	1.274	0.678	00.607
	(b) İlkokul	454	2.931	1.218		
	(c) Ortaokul	246	3.053	1.229		
	(d) Lise	216	2.933	1.228		
	(e) Üniversite	107	2.846	1.325		
Kariyer Esnekliği	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.247	1.208	1.295	0.270
	(b) İlkokul	454	3.285	1.187		
	(c) Ortaokul	246	3.266	1.196		
	(d) Lise	216	3.200	1.272		
	(e) Üniversite	107	3.000	1.199		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 16’ da, araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre ölçek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 17. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Türü	N	$\bar{x}_{sira}$	Ss	X^2	p-Değer
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği	(a) Okur-Yazar Değil	537	561.75	4	2.976	0.562
	(b) İlkokul	420	550.30			
	(c) Ortaokul	109	565.83			
	(d) Lise	42	594.42			
	(e) Üniversite	12	694.46			
Yatay Kariyer Keşfi	(a) Okur-Yazar Değil	537	561.97	4	7.042	0.134
	(b) İlkokul	420	544.54			
	(c) Ortaokul	109	582.33			
	(d) Lise	42	583.60			
	(e) Üniversite	12	774.29			
Dikey Kariyer Keşfi	(a) Okur-Yazar Değil	537	571.33	4	3.637	0.457
	(b) İlkokul	420	541.02			
	(c) Ortaokul	109	577.98			
	(d) Lise	42	544.36			
	(e) Üniversite	12	655.38			
Kariyer Bağlılığı Oluşturma	(a) Okur-Yazar Değil	537	557.44	4	2.658	0.617
	(b) İlkokul	420	556.75			
	(c) Ortaokul	109	571.64			
	(d) Lise	42	567.07			
	(e) Üniversite	12	704.83			
	(a) Okur-Yazar Değil	537	566.93	4	4.291	0.368
	(b) İlkokul	420	542.10			
	(c) Ortaokul	109	566.28			
	(d) Lise	42	616.00			
	(e) Üniversite	12	670.21			
Kariyer Şüphesi	(a) Okur-Yazar Değil	537	557.77	4	0.136	0.998
	(b) İlkokul	420	563.27			
	(c) Ortaokul	109	558.96			
	(d) Lise	42	565.61			
	(e) Üniversite	12	581.96			
Kariyer Esnekliği	(a) Okur-Yazar Değil	537	568.40	4	1.398	0.845
	(b) İlkokul	420	548.32			
	(c) Ortaokul	109	554.30			
	(d) Lise	42	586.81			
	(e) Üniversite	12	597.46			

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 17’ de, araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis analizi

sonuçları göre ölçek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 18. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3	4	5	6	7
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği (1)	**r**	1						
	p	-						
	N	1120						
Yatay Kariyer Keşfi (2)	**r**	**0.792***	1					
	p	0.000	-					
	N	1120	1120					
Dikey Kariyer Keşfi (3)	**r**	**0.787***	**0.767***	1				
	p	0.000	0.000	-				
	N	1120	1120	1120				
Kariyer Bağlılığı Oluşturma (4)	**r**	**0.761***	**0.605***	**0.655***	1			
	p	0.000	0.000	0.000	-			
	N	1120	1120	1120	1120			
Kariyer Bağlılığı ile Özdeşleşme (5)	**r**	**0.779***	**0.659***	**0.754***	**0.679***	1		
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	-		
	N	1120	1120	1120	1120	1120		
Kariyer Şüphesi (6)	**r**	**0.467***	**0.088***	**0.008**	**0.122***	0.030	1	
	p	0.000	0.003	0.781	0.000	0.308	-	
	N	1120	1120	1120	1120	1120	1120	
Kariyer Esnekliği (7)	**r**	**0.620***	**0.275***	**0.203***	**0.223***	**0.219***	**0.572***	1
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-
	N	1120	1120	1120	1120	1120	1120	1120

*p<0.05

Tablo 18'de *"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği"*nin alt boyutları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine göre *"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği"* ile "*Yatay*

Kariyer" Keşfi alt boyutu arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir (r: 0.792). Ölçeğin bütünüyle alt boyutlar arasındaki diğer ilişkiler incelendiğinde genel anlamda orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutların kendi aralarındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde en yüksek ilişkinin "*Yatay Kariyer Keşfi"* alt boyutu ile "*Dikey Kariyer Keşfi"* alt boyutu arasında (r=0.767) olduğu, en düşük ilişkinin ise *"Yatay Kariyer Keşfi"* alt boyutu ile "*Kariyer Şüphesi"* alt boyutu arasında (r=0.030) olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde genel anlamda orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.3. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Bulgular

Tablo 19. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	Maddeler	$\overline{X}$	Ss
1	Bir girişimci olarak her şeyi yapmaya hazırım..	4.921	2.260
2	Profesyonel olarak hedefim bir girişimci olmaktır.	4.803	2.174
3	Kendi işimi kurmak ve sürdürmek için her türlü çabayı göstereceğim.	5.193	2.246
4	Gelecekte bir iş kurma konusunda kararlıyım.	5.183	2.211
5	Ciddi anlamda kendi işimi kurmayı düşünüyorum.	5.204	2.189
6	Bir gün kendi işimi kurma konusunda ciddi niyetlerim var.	5.218	2.220

Ss= Standart Sapma

Tablo 19' da araştırma grubunun görüşleri incelendiğinde, katılımcıların *"Bir gün kendi işimi kurma konusunda ciddi niyetlerim var."* maddesine $\overline{X}$ = 5.218 ortalama ile en yüksek düzeyde görüş bildirdikleri belirlenmiştir(Madde 6). Bu durum katılımcıların ileride iş sahibi olmada ve özgür bir biçimde hareket

etmek istediklerinin göstergesi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıların girişimciliğe verdikleri önemin de göstergesi olduğu öngörülmektedir.

Tablo 20. Araştırma Grubunun Cinsiyetlerine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	t-Değer	p-Değer
Girişimcilik Niyetleri Ölçeği	Erkek	719	5.128	1.936	0.915	0.360
	Kadın	401	5.015	2.039		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 20'de, araştırma grubunun cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan İndependent Sample t-Testi sonuçlarına göre araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 21. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Girişimcilik Niyetleri Ölçeği	(a) 18-21 yaş	670	5.103	1.965	1.260	0.284
	(b) 22-25 yaş	400	5.013	2.012		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	5.473	1.734		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 21' de, araştırma grubunun yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 22. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Aylık Gelir	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Girişimcilik Niyetleri Ölçeği	(a) 0-1500 TL	468	5.121	2.008	0.400	0.753
	(b) 1500-3000 TL	429	5.113	1.916		
	(c) 3001-5000 TL	164	4.935	2.035		
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	5.059	1.962		

Ss= Standard Sapma *p<0.05

Tablo 22' de, araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun ailenin aylık geliri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 23. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Girişimcilik Niyetleri Ölçeği	(a) 1. Sınıf	365	5.174	2.061	0.478	0.698
	(b) 2. Sınıf	363	5.006	1.971		
	(c) 3. Sınıf	272	5.060	1.893		
	(d) 4. Sınıf	120	5.133	1.896		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 23'de, araştırma grubunun sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun sınıf değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0.05).

Tablo 24. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
	(a) Okur-Yazar Değil	97	5.271	2.020		
	(b) İlkokul	454	5.195	1.975		
Girişimcilik	(c) Ortaokul	246	5.016	1.960	1.138	0.337
Niyetleri Ölçeği	(d) Lise	216	4.909	2.020		
	(e) Üniversite	107	4.989	1.846		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 24' de, araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0.05).

Tablo 25. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Türü	N	$\overline{X}_{sira}$	Ss	X^2	p-Değer
	(a) Okur-Yazar Değil	537	568.26			
Girişimcilik	(b) İlkokul	420	546.10	4		
Niyetleri Ölçeği	(c) Ortaokul	109	575.27		2.411	0.661
	(d) Lise	42	542.15			
	(e) Üniversite	12	647.08			

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 25'de, araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis Analizi sonuçlarına göre araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0.05).

5.4. Araştırma Grubunun Kariyer Planlama Tutumlarına Yönelik Bulgular

Tablo 26. Araştırma Grubunun Kariyer Planlama Tutumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri

Sıra No	Maddeler	$\overline{X}$	Ss
1	Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.	3.475	1.338
2	Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.	3.491	1.281
3	Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.	3.558	1.340
4	İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.	3.557	1.343
5	İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.	3.482	1.259
6	İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.	3.454	1.243
7	Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.	3.460	1.253
8	Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir.	3.676	1.443
9	Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.	3.500	1.325
10	Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.	2.876	1.410
11	Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.	2.821	1.451
12	Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	3.533	1.401
13	Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.	3.606	1.403
14	Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkar.	2.650	1.469
15	Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.	2.767	1.404
16	Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.	2.825	1.375
17	Mesleki ilgilerimin farkındayım.	3.583	1.373
18	Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.	3.527	1.368
19	İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.	2.849	1.426
20	Doğru mesleği bulmak çok zordur.	2.970	1.429
21	Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.	3.548	1.355
22	Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.	3.570	1.316
23	İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.	3.275	1.300
24	İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.	2.976	1.364
25	Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.	3.185	1.272

Ss= Standart Sapma

Tablo 26'da araştırma grubunun görüşleri incelendiğinde, katılımcıların *"Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir."* ifadesine, $\overline{X}$ = 3.676 ortalamayla en yüksek düzeyde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir (Madde 8). Bu durum katılımcıların kariyer planlamaları yaparken hedefledikleri yerlere gelebilmelerinin yine kendi çabalarına bağlı oluğunun farkında olduklarının göstergesi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 27. Araştırma Grubunun Cinsiyetlerine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Independent Sample T-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	Ss	t-Değer	pDeğer
Kariyer Geleceği Ölçeği	Erkek	719	3.284	0.715	-0.287	0.774
	Kadın	401	3.297	0.715		
Kariyer Uyumluluğu	Erkek	719	3.371	0.897	-1.192	0.234
	Kadın	401	3.439	0.933		
Kariyer İyimserliği	Erkek	719	3.228	0.748	0.470	0.639
	Kadın	401	3.207	0.721		
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	Erkek	719	3.168	1.001	0.995	0.320
	Kadın	401	3.106	0.991		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 27'de araştırma grubunun cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Independent Sample t-Testi sonuçlarına göre araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0.05).

Tablo 28. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Kariyer Geleceği Ölçeği	(a) 18-21 yaş	670	3.294	0.727	0.800	0.450
	(b) 22-25 yaş	400	3.265	0.691		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.396	0.747		
Kariyer Uyumluluğu	(a) 18-21 yaş	670	3.395	0.906	1.661	0.190
	(b) 22-25 yaş	400	3.369	0.910		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.618	0.964		
Kariyer İyimserliği	(a) 18-21 yaş	670	3.230	0.751	0.222	0.801
	(b) 22-25 yaş	400	3.202	0.713		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.249	0.774		
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	(a) 18-21 yaş	670	3.163	0.992	0.244	0.783
	(b) 22-25 yaş	400	3.120	1.000		
	(c) 26 yaş ve üzeri	50	3.126	1.056		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 28'de, araştırma grubunun yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun yaş değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 29. Araştırma Grubunun Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Aylık Gelir	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer	LSD
Kariyer Geleceği Ölçeği	(a) 0-1500 TL	468	3.327	0.711	1.130	0.336	
	(b) 1500-3000 TL	429	3.277	0.714			
	(c) 3001-5000 TL	164	3.253	0.701			
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.173	0.785			
Kariyer Uyumluluğu	(a) 0-1500 TL	468	3.435	0.889	0.641	0.589	
	(b) 1500-3000 TL	429	3.383	0.907			
	(c) 3001-5000 TL	164	3.328	0.934			
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.365	1.036			
Kariyer İyimserliği	(a) 0-1500 TL	468	3.252	0.743	1.130	0.336	
	(b) 1500-3000 TL	429	3.217	0.738			
	(c) 3001-5000 TL	164	3.191	0.724			
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	3.077	0.739			
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	(a) 0-1500 TL	468	3.203	1.003	3.012	**0.029***	a. d b. d c. d
	(b) 1500-3000 TL	429	3.104	0.987			
	(c) 3001-5000 TL	164	3.207	0.956			
	(d) 5001 TL ve üzeri	59	2.824	1.081			

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 29'da, araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre ölçekte *"İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi"* alt boyutunda (p=0.029) anlamlı farklılık görülmüştür (p<0.05). Ölçekte ve diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Bu durumun ailelerin iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadıklarının göstergesi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 30. Araştırma Grubunun Sınıf Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi	N	$\overline{X}$	Ss	F	p-Değer
Kariyer Geleceği Ölçeği	(a) 1. Sınıf	365	3.293	0.684	1.085	0.354
	(b) 2. Sınıf	363	3.301	0.752		
	(c) 3. Sınıf	272	3.314	0.732		
	(d) 4. Sınıf	120	3.180	0.650		
Kariyer Uyumluluğu	(a) 1. Sınıf	365	3.438	0.895	1.683	0.169
	(b) 2. Sınıf	363	3.415	0.935		
	(c) 3. Sınıf	272	3.386	0.901		
	(d) 4. Sınıf	120	3.228	0.895		
Kariyer İyimserliği	(a) 1. Sınıf	365	3.184	0.703	0.926	0.428
	(b) 2. Sınıf	363	3.236	0.762		
	(c) 3. Sınıf	272	3.270	0.798		
	(d) 4. Sınıf	120	3.172	0.621		
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	(a) 1. Sınıf	365	3.158	0.985	1.004	0.390
	(b) 2. Sınıf	363	3.124	1.012		
	(c) 3. Sınıf	272	3.209	1.013		
	(d) 4. Sınıf	120	3.027	0.952		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 30'da, araştırma grubunun sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun sınıf değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 31. Araştırma Grubunun Babanın Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p-Değer
Kariyer Geleceği Ölçeği	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.306	0.650	1.251	0.288
	(b) İlkokul	454	3.325	0.701		
	(c) Ortaokul	246	3.244	0.742		
	(d) Lise	216	3.311	0.676		
	(e) Üniversite	107	3.177	0.830		
Kariyer Uyumluluğu	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.461	0.887	2.027	0.089
	(b) İlkokul	454	3.454	0.880		
	(c) Ortaokul	246	3.316	0.913		
	(d) Lise	216	3.417	0.912		
	(e) Üniversite	107	3.226	1.027		
Kariyer İyimserliği	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.206	0.728	0.433	0.785
	(b) İlkokul	454	3.247	0.723		
	(c) Ortaokul	246	3.207	0.759		
	(d) Lise	216	3.223	0.681		
	(e) Üniversite	107	3.148	0.872		
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	(a) Okur-Yazar Değil	97	3.106	0.965	0.700	0.592
	(b) İlkokul	454	3.134	0.983		
	(c) Ortaokul	246	3.116	0.992		
	(d) Lise	216	3.245	1.037		
	(e) Üniversite	107	3.099	1.020		

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 31'de araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 32. Araştırma Grubunun Annenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Türü	N	$\bar{x}_{sira}$	Ss	X^2	p-Değer
Kariyer Geleceği Ölçeği	(a) Okur-Yazar Değil	537	551.02	4	8.232	0.083
	(b) İlkokul	420	551.86			
	(c) Ortaokul	109	585.03			
	(d) Lise	42	657.92			
	(e) Üniversite	12	723.08			
Kariyer Uyumluluğu	(a) Okur-Yazar Değil	537	552.03	4	7.868	0.097
	(b) İlkokul	420	550.02			
	(c) Ortaokul	109	589.68			
	(d) Lise	42	655.05			
	(e) Üniversite	12	710.25			
Kariyer İyimserliği	(a) Okur-Yazar Değil	537	552.81	4	3.202	0.525
	(b) İlkokul	420	556.21			
	(c) Ortaokul	109	581.63			
	(d) Lise	42	631.04			
	(e) Üniversite	12	616.04			
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	(a) Okur-Yazar Değil	537	546.96	4	7.305	0.121
	(b) İlkokul	420	562.04			
	(c) Ortaokul	109	569.83			
	(d) Lise	42	646.51			
	(e) Üniversite	12	726.67			

Ss= Standart Sapma *p<0.05

Tablo 32'de araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis Analizi sonuçlarına göre araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 33. Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3	4
Kariyer Geleceği Ölçeği (1)	**r**	1			
	p	-			
	N	1120			
Kariyer Uyumluluğu (2)	**r**	**0.897***	1		
	p	0.000	-		
	N	1120	1120		
Kariyer İyimserliği (3)	**r**	**0.882***	**0.618***	1	
	p	0.000	0.000	-	
	N	1120	1120	1120	
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi (4)	**r**	**0.578***	**0.337***	**0.488***	1
	p	0.000	0.000	0.000	-
	N	1120	1120	1120	1120

*p<0.05

Tablo 33' de *"Kariyer Geleceği"* ölçeğinin alt boyutları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizine göre *"Kariyer Geleceği Ölçeği*" ile "*Kariyer Uyumluluğu"* alt boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (r: 0.897). Ölçeğin bütünüyle alt boyutlar arasındaki diğer ilişkiler incelendiğinde genel anlamda orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutların kendi aralarındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde, en yüksek ilişkinin "*Kariyer Uyumluluğu"* alt boyutu ile "*Kariyer İyimserliği"* alt boyutu arasında (r=0.618) olduğu, en düşük ilişkinin ise "*Kariyer Uyumluluğu"* alt boyutu ile "*İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi"* alt boyutu arasında (r=0.488) olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, genel anlamda orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.5. Araştırma Grubunun Üç Ölçeğe Yönelik Verdikleri Cevaplar Doğrultusunda Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Tablo 34. Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği, Girişimcilik Niyetleri Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçekleri Arasındaki İlişki

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3
Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği (1)	**r**	1		
	p	-		
	N	1120		
Girişimcilik Ölçeği (2)	**r**	**0.422***	1	
	p	0.000	-	
	N	1120	1120	
Kariyer Geleceği Ölçeği (3)	**r**	**0.580***	**0.389***	1
	p	0.000	0.000	-
	N	1120	1120	1120

*p<0.05

Tablo 34' de görüldüğü üzere *"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği", "Girişimcilik Niyetleri Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği Ölçekleri"* arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0.000). Bu ölçekler arasında en güçlü ilişkinin *"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği"* arasında (r= 0.580; p<0.000) ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

6. TARTIŞMA

Kariyer kavramı artık günümüzde önem kazanmaya başlamıştır. Bu açıdan kariyere etki eden etmenlerin tespit edilerek bu anlamda spor eğitimi alan öğrencilerin mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgulara göre aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Örnekleme dâhil edilen 1120 öğrencinin % 64.20'sini oluşturan 719 kişinin erkek, % 35.80' ini oluşturan 401 kişinin ise kadın öğrencilerin oluşturduğu görülmüştür. Bu öğrencilerin % 59.80' i ile 670 kişi ile büyük çoğunluğun 18-21 yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Araştırma grubunun aylık gelirine göre dağılımı incelendiğinde, % 41.80 en yüksek oran ile 468 kişinin aylık gelirinin 0-1500 TL aralığında olduğu görülmüştür. Bu grubun sınıflarına bakıldığında ise büyük çoğunluğu %32.60 ile 365 kişinin birinci sınıfta olduğu tespit edilmiştir. Bu grubun babanın eğitim durumuna bakıldığında % 40.50 ile 454 kişinin ilkokul mezunu olduğu, annenin eğitim durumuna bakıldığında ise % 47.90 ile 537 kişinin okuryazar olmadığı tespit edilmiştir.

Tartışma kısmında kullanılan ölçekler cinsiyet, yaş, ailenin aylık geliri, sınıf, babanın eğitim durumu, annenin eğitim durumu gibi değişkenler çerçevesinde ele alınıp karşılaştırılarak bir sonuca varılmaya çalışılmıştır.

6.1. Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Tartışma

Araştırma Grubunun Mesleki Kimlik Durumlarına Yönelik Görüşlerinin Ortalama Puan Düzeyleri incelendiğinde en yüksek ortalama $\bar{x}$: 3.838 ortalama ile "*İlgimi çeken kariyer alanları için nasıl bir eğitim almam gerektiği konusunda*

mümkün olduğunca çok bilgi edinirim." maddesine yanıt verildiği saptanmıştır (Tablo 11). Bu durum katılımcıların meslek seçimi ve kariyer planlaması yaparken bilgi edinmede istekli olduğunu göstermektedir. Katılımcıların gelecekte hedefledikleri iş alanları hakkında bilgi sahibi olup kendi niteliklerine göre işlere yönelebilme açısından bilgi edinmeyi önemsedikleri düşünülmektedir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" ve alt boyutlarına bakıldığında Cinsiyetlerine Göre Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan İndependent Sample t-Testi sonuçlarına göre yatay kariyer keşfi erkek $\bar{x}$: 3.678, kadın $\bar{x}$: 3.752; dikey kariyer keşfi erkek $\bar{x}$: 3.762, kadın $\bar{x}$: 3.891; kariyer bağlılığı oluşturma erkek $\bar{x}$: 3.578, kadın $\bar{x}$: 3.738; kariyer bağlılığı ile özdeşleşme erkek $\bar{x}$: 3.743, kadın $\bar{x}$: 3.851, kariyer şüphesi erkek $\bar{x}$: 3.030, kadın $\bar{x}$: 2.823; kariyer esnekliği erkek $\bar{x}$: 3.264, kadın $\bar{x}$: 3.179 ortalamaları ortaya çıkmıştır ve *"Kariyer Bağlılığı Oluşturma"* (p=0.011) ve *"Kariyer Şüphesi"* (p=0.007) alt boyutlarında istatistiksel olarak kadın erkek arasında kadınların lehine anlamlı farklılık görülmüştür (Tablo 12). Buna göre "*Kariyer Bağlılığı Oluşturma*" ve "*Kariyer Şüphesi"* alt boyutlarında kadın katılımcıların verdikleri yanıt ortalamasının erkek katılımcıların yanıt ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Fakat diğer alt boyutların ortalamaları birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin" alt boyutlarındaki mevcut maddelere bakıldığında kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla kariyer hedefleri konusunda daha net bir tutum sergiledikleri ve ilgili oldukları, odaklandıkları hedefe yönelmek için çaba sarf etmekten kaçınmadıkları tespit edilmiştir. Kariyer bağlılığı konusunda kararlı oldukları görülmekte, geleceğe

yönelik kariyer hedefleri açısından endişelendikleri ve şüphe içerisinde oldukları görülmüştür.

Behrend ve ark. (103) tarafından yapılan *''Kariyer Seçimini Etkileyen Cinsiyet Farklılığı''* adlı araştırmada, Amerika Birleşik Devletleri Doğu Carolina Üniversitesinde eğitim gören 1363 sağlık bilimleri fakültesi öğrencisi araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada katılımcıların cinsiyet farklıklarının kariyer tercihine etkisi incelenmiş olup kadın sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer ile ilgili ilgi, alaka ve tutumlarının erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda yapılan araştırma neticesinde, Benherd ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma sonuçları arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak kadınların fıtrat gereği düşünce yapısındaki farklılık olabileceği düşünülmektedir.

Hakim (104) tarafından yapılan *"Kadın Kariyer ve İş Yaşamı Seçimi"* adlı çalışmada, kariyer seçimi yapılırken kadın erkek arasında beklentilerin ve düşüncelerin tersine çok büyük farklar görülmediğini ve cinsiyet değişkenin kişinin kariyerini direkt etkilemediğini belirtilmektedir. Yapılan bu araştırma ile araştırmamız arasında farklılıklar görülmektedir. Bunun nedeni olarak kadın ve erkeğin artık iş dünyasında benzer seviyede etkilerinin olduğu olarak düşünülebilir.

Guoying (2011) tarafından *"Çin'deki İstihdam ve Kariyer Gelişiminin Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması"* adlı araştırmasında kadınların işe başlama ve kademe atlama faaliyetlerinde erkeklere göre avantajlı olmadıkları dile getirilmektedir. Kadınların genel olarak işe başlamaları hususunda karşılaştıkları düşük beklenti ile üniversiteli kadın öğrencilerin mesleki kariyer

farkındalıklarının erkek öğrencilere göre düşüklüğü ile benzer olduğunu göstermektedir. Guoying'in (2011) yapmış olduğu bu çalışma ile araştırmamız arasında benzerlik bulunmadığı görülmektedir(105).

Dalkıranoğlu (106) tarafından yapılmış olan *"Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği"* adlı çalışmaya birçok fakülteden mezun olmuş toplamda 2901 öğrenci dahil edilmiştir. Yapılan çalışma neticesinde mezun olan kadın öğrencilerin kariyer algılarının erkek öğrencilere göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Bu anlamda Kozak ve Dalkıranoğlu (2013) tarafından meydana getirilen çalışma sonuçları ile araştırmamız arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir.

Barbulescu'nun (107) yapmış olduğu kadın ve erkeklerin birbirlerinden farklı işler seçmesini konu edinen araştırmada kadınların erkeklere göre düşük mevki ve düşük ücretli işlere başvurularının yüksek olduğu diğer bir ifadeyle kadınların iş hayatında düşük beklenti içerisinde oldukları dile getirilmiştir. Bu sonuçlar ile araştırmamız sonuçları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak kadınların hala iş dünyasında erkek üstünlüğü görüşünü kıramadıkları olarak düşünülebilir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" ve alt boyutlarına bakıldığında yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analizlerin sonuçlarına göre alt boyutlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bunun yanı sıra en yüksek ortalamalar yatay kariyer keşfi $\bar{X}$: 3.792; dikey kariyer keşfi $\bar{X}$: 4.076; kariyer bağlılığı oluşturma $\bar{X}$: 3.776; kariyer bağlılığı ile özdeşleşme $\bar{X}$: 3.996 ile 26 yaş ve üzeri ve kariyer şüphesi $\bar{X}$: 2.992; kariyer esnekliği $\bar{X}$: 3.254 ile 22-25 yaş arasından görülmektedir (Tablo 13).

Yapılan istatistiksel veriler sonucunda anlamlı farklılık tespit edilmese de "*Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin"* mevcut sorulara bakıldığında 26 yaş ve üzeri katılımcıların kariyer planlaması yaparken ve geleceğe yönelik hedef belirlerken diğer yaş gruplarına oranla daha kararlı olduğu görülmektedir. Fakat gelecek endişesi taşımada ve meydana gelen durumlara göre hareket etmede ise 22-25 yaş aralığındaki katılımcıların daha baskın olduğu görülmektedir. Alt boyutlara göre 18-21 yaş aralığında olan katılımcıların düşük ortalamalara sahip olması henüz üniversiteye yeni başlamış bireylerin çoğunlukta oldukları ve gelecek ve kariyerlerine yönelik bir çaba içerisine girmedikleri olarak düşünülmektedir.

Akkermans ve ark. (108), kariyer uygulamalarının etkinliğini deneysel bir yöntem ile inceledikleri çalışmaya toplamda 285 çalışan birey katılmıştır. Bu konuda katılan bireylere kariyer yetkinliklerine yönelik uygulamalı olarak eğitimler verilmiş ve bunun neticesinde yaş değişkeni içerisinde yapılan analizler sonucunda anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmemiştir. Yapılan çalışma ile araştırmamız arasında benzerlik bulunduğu gbelirlenmiştir.

Kruskar ve ark. (109) gerçekleştirdikleri üniversite öğrencilerinin kariyer seçimleri becerilerinin incelendiği araştırmaya toplamda 646 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma neticesinde yaş faktörünün artması ile beraber üniversite öğrencilerinin kariyer tercihi konusunda olgun davrandığı saptanmıştır. Bu sonuca göre Kruskar ve ark. (2020)'nın yaptığı araştırma ile yapılan araştırma arasında yaş faktörünün kariyer sürecini pozitif yönde etkilemesi noktasında az da olsa benzerlik olduğu görülmektedir.

Guan ve ark. (110)'nın gerçekleştirdikleri üniversite öğrencilerinin kariyer, kariyer karar verme ve kariyer adaptasyonunu tespit etmeye yönelik çalışmaya toplamda 731 öğrenci katılmıştır. Araştırma neticesinde üniversite öğrencilerinin kariyer, kariyer karar verme ve adaptasyonu kapsamında yaş değişkeninde anlamalı farklılık tespit edilmiştir. Bu çalışma ile araştırmamız sonuçları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak yaşa bağlı olarak farkındalıkların artmaya başlandığı söylenebilir. Diğer bir görüşe göre Healy ve ark. (111)'nın yapmış oldukları *"Kariyer Gelişiminde Yaş Farklılıkları"* adlı çalışmada öğrencilerin kariyer becerileri araştırılmış ve yaş ortalaması yüksek bireyleri diğerlerine oranlar daha iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yapılan araştırma ile araştırmamız arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin" ve alt boyutlarına bakıldığında aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre alt boyutlar arasında farklılık tespit edilememiştir. Bunun yanı sıra kariyer şüphesi $\overline{X}$: 3.031 ve kariyer esnekliği $\overline{X}$: 2.288 ile yüksek ortalama 0-1500 TL gelirli aile ailelere mensup katılımcıların diğer gelir gruplarına oranla geleceğe yönelik daha çok endişe duydukları görülmektedir (Tablo 14).

Bu durum kariyer geleceği konusunda maddi olarak iyi seviyede olan bireylerin kariyer odaklı düşünmede daha avantajlı olduğunu göstermektedir.

Greenbank ve Hepworth (112) tarafından ortaya koyulan *''Çalışan Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Süreçleri''* adlı araştırmaya toplam 30 üniversite öğrencisi dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre maddi durum

algıları diğer üniversite öğrencilerine göre daha iyi durumda olan üniversite öğrencilerinin kariyer konusunda karar verme süreçlerini daha akıllıca ve kendilerine faydalı olacak seviyede hayata geçirdikleri ve sürdürdükleri ifade edilmektedir. Greenbank ve Hepworth (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları arasında aylık gelir seviyesi kapsamında benzerlik olduğu ifade edilebilir.

Tuncer (113) tarafından gerçekleştirilen *"Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma"* adlı çalışmaya üniversitede eğitim gören toplam 430 kişi katılmıştır. Çalışma neticesinde araştırmaya katılan bireylerin beklentilerini etki eden değişkenlerden biri olan gelir durumu değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Diğer bir ifade ile gelir durumunun üniversitede eğitim gören bireylerin gelecek beklentilerini etkilemediği farklılaştırmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışma ile araştırmamız sonuçları arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir.

Kale ve Özer'in (114) oluşturdukları *"İş görenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma"* isimli araştırmaya toplam 308 kişi katılmıştır. Yapılan çalışmanın neticesinde katılımcıların sınırsız kariyer tutumları gelir durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Yapılan çalışma ile araştırmamız arasında bu bağlamda benzerlik bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeni olarak kariyer yapmak için gelir durumunun iyi olması gerektiği olarak düşünülebilir.

Çetin ve Karalar (115) tarafından *yapılan "X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma"* adlı çalışmaya 1825 Orta Öğretim öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma neticesinde maddi

kazancı düşük aile bireylerine mensup çocukların sınırsız kariyer algılarının daha yüksek maddi kazanca sahip aile bireylerine göre yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yapılmış olan bu araştırma ile yaptığımız araştırma arasında benzerlik bulunmadığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak ise yapılan bu çalışma ortaöğretim öğrencilerinin kapsarken, yaptığımız araştırma üniversite öğrencilerini kapsamaktadır. Bu durumun farklılıklara sebep olabileceği düşürülmektedir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin" ve alt boyutlarına bakıldığında sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına "*Kariyer Şüphesi"* alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir göre en yüksek ortalamalar yatay kariyer keşfi $\bar{X}$: 3.767 ve dikey kariyer keşfi $\bar{X}$: 3.891 ile 1. sınıf; kariyer bağlılığı oluşturma $\bar{X}$: 3.673 ile ikinci sınıf; kariyer bağlılığı ile özdeşleşme $\bar{X}$: 3.842 ile 1. sınıf; kariyer şüphesi $\bar{X}$: 3.042 ve kariyer esnekliği $\bar{X}$: 3.272 ile 3. sınıflarda görülmektedir (Tablo 15). Bu durum kariyer şüphesi konusunda 4. sınıf öğrencilerinin diğer sınıflara göre daha rahat olduklarını göstermektedir. 1. sınıf öğrencileri de son sınıf öğrencilerini bu konuda takip etmektedirler. Fakat kariyer şüphesi konusunda 3. Sınıfların ön planda oldukları görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak son okulun sonlarına yaklaştıkça bireylerin kariyer konusunda ne yapabilecekleri hakkında bir fikir sahibi olmadığından dolayı şüphe duymaları olarak düşünülebilir.

Köksal'ın (116) yapmış olduğu *"Üniversite ve Meslek Tercihini Etkileyen Unsurlara Yönelik Bir Alan Araştırması"* adlı çalışmaya toplam 1764 öğrenci dahil edilmiştir. Araştırma neticesinde "*yetenek", "maddi" "imkân", "kariyer" ve "meslek"* boyutlarında 1 sınıf ve 4. sınıfların lehine 2. sınıf ve 3. sınıf aleyhine

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinin meslek seçimlerine yönelik etkilenme ihtimalleri daha yüksek tespit edilmiştir. Bu durum 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerin kariyerlerine olan ilgileri ile ilgili yorumlanabilir. Bu bağlamda Köksal'ın (2016) yapmış olduğu araştırma sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir.

Maingi (117) tarafından meydana getirilen *''Üniversite Öğrencilerini Kariyer Seçim Keskinliklerinin İncelenmesi''* adlı araştırmaya 621 üniversite öğrencisi dâhil edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre araştırmaya dâhil edilen üniversite öğrencilerinin kariyer tercihi konusunda sınıf parametresi incelenmiş ve en yüksek olumlu yüzdelerin 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Maingi (2007) tarafında ortaya konulan araştırma sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları arasında sınıf parametresi değişkenine göre benzerlik bulunduğu görülmektedir.

Yılmaz ve ark. (118)'nın yapmış olduğu *"Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi"* adlı çalışmaya 280 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerine etki eden faktörler arasında sınıf değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmıştır. Yılmaz ve ark. (118)'nın yapmış olduğu araştırma ile yapılan araştırma sonuçları arasında sınıflar arası farklılıklar kapsamında benzerlikler olduğu görülmektedir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin" ve alt boyutlarına bakıldığında babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre alt boyutlar arasında anlamlı farklılık tespit

edilememiştir. En yüksek ortalamalar yatay kariyer keşfi $\bar{X}$: 3.845 ve dikey kariyer keşfi $\bar{X}$: 3.847 ile okur-yazar değil; kariyer bağlılığı oluşturma $\bar{X}$: 3.675 ile lise; kariyer bağlılığı ile özdeşleşme $\bar{X}$: 3.911 ile okur-yazar değil; kariyer şüphesi $\bar{X}$: 3.053 ortaokul ve kariyer esnekliği $\bar{X}$: 3.285 ile ilkokul olarak görülmektedir (Tablo 16). Bu durum babası okur-yazar olmayan katılımcıların kariyer planlaması yaparken ve gelecek hedefleri koyarken rahat olduklarını ve müdahaleye uğramadıklarını göstermektedir. Fakat babanın eğitim durumu ilkokul ve ortaokul olan katılımcıların ise kariyer belirlemede esnek davrandığı ve gelecek endişesi taşıdıkları görülmektedir.

Yapılan farklı araştırmalar, aile bireylerinin mesleğinin, gelirinin, çeşitli meslekler hakkındaki bilgilerinin, inanışlarının, sahip oldukları değerlerin, çocuklarının kariyer seçimini etkileyebileceği sonucuna varmaktadır. Ayrıca, çocukların ailelere olan mali bağımlılıklarının da onların kariyerlerini tercih etme konusunda sınırladığı sonucuna ulaşılmıştır (119).

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği'nin" ve alt boyutlarına bakıldığında annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre en yüksek ortalamalar yatay kariyer keşfi $\bar{X}$: 774.29; dikey kariyer keşfi $\bar{X}$: 655.38; kariyer bağlılığı oluşturma $\bar{X}$: 704.83; kariyer bağlılığı ile özdeşleşme $\bar{X}$: 670.21; kariyer şüphesi $\bar{X}$: 581.96 ve kariyer esnekliği $\bar{X}$: 597.46 ile üniversite olarak görülmektedir(Tablo 17). Bu durum katılımcıların annelerinin eğitim durumu üniversite olanların kariyer ve hedef belirlemede planlı davranarak ilerlediğini aynı zamanda da gelecek endişesi de taşıyarak meslek seçimlerinde esnek davranabileceklerini göstermektedir.

Mesleki psikoloji alanında araştırmacılar, kariyer sürecini etki eden geniş bir etki yelpazesini araştırmışlardır. Bu faktörler arasında aile etkisi dikkat çekmiştir. Kişilerin, aile yapıları içerisinde yardım aramaları daha muhtemeldir. Ailenin kültürler arasındaki değişen rolü nedeniyle, ailenin etkisinin, çeşitli kültürel gruplardaki değişik kariyer yapılarıyla nasıl alakalı olduğunu değerlendirmek önemlidir (120).

6.2. Araştırma Grubunun Girişimcilik Niyetlerine Yönelik Tartışma

Araştırma grubunun girişimcilik niyetlerine yönelik görüşlerinin ortalama puan düzeyleri incelendiğinde en yüksek ortalama: 5.218 ortalama ile "Bir gün kendi işimi kurma konusunda ciddi niyetlerim var." maddesine yanıt verildiği saptanmıştır (Tablo 19).

Bu durum katılımcıların er ya da geç kendi işlerini kurmada kararlı olduklarını ve bu doğrultuda ileriye yönelik kariyer planlama düşüncelerinde olduklarını göstermektedir. Araştırma grubunun cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bunun nedeni artık günümüzde kadınların da girişimcilik konusunda erkeklere denk sayılabileceği olarak düşünülmektedir.

Yılmaz ve Günel'in (121) turizm bölümü öğrencilerine yapmış olduğu bir çalışmada cinsiyetin girişimcilik açısından bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu durum araştırma sonucumuzla paralellik göstermektedir. Fakat Yılmaz ve Sümbül (122) üniversite eğitimi gören öğrencilerin cinsiyete göre farklılık göstermediğini ancak ortalamalara bakıldığında kadınların daha girişken

olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışma sonucu yaptığımız çalışma sonucu ile farklılık göstermektedir.

Bilge ve Bal'ın (123) Celal Bayar Üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik özelliklerine yönelik yaptıkları çalışmada, Aydın'ın (124) yaptığı araştırmada, Karataş'ın (125) çalışmasında, Şeşen ve Basım'ın (99) araştırmasında öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, araştırmamız ile paralellik göstermektedir. Bunun yanı sıra erkek katılımcıların $\bar{X}$: 5.128 yüksek ortalama ile kadın katılımcılara göre biraz daha girişimci oldukları görülmektedir (Tablo 20). Bu durum erkeklerin kariyer yapmada, iş sahibi olup liderlik yapmada kadınlara oranla daha da istekli olduklarını göstermektedir.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Günümüzde girişimcilik kavramının önem kazanıp yaygınlaşmaya başlaması özellikle gençlerin girişimciliğe ilgi duymasına sebep olması bu durumun nedeni olarak düşünülmektedir. Yapmış olduğumuz araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren Özman'ın (11) araştırmasında katılımcıların yaşları ile girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Çermik ve Şahin'in (126) yaptıkları araştırmada katılımcıların girişimcilik düzeylerine bakıldığında yaş değişkenine göre farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma araştırmamız ile paralellik göstermiştir. Karataş'ın (123 çalışmasında, ise öğrencilerin yaş değişkeni girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Bu bulgu ise, çalışmamız ile paralellik göstermemektedir. Fakat $\bar{X}$: 5.473 yüksek ortalama 26 yaş ve üzeri bireylerin

girişimci olmada diğer yaş gruplarına göre daha istekli olduğu görülmektedir (Tablo 21). Bu durum yaş ilerledikçe ve tecrübe kazanıldıkça katılımcıların yeni arayışlara girip kariyer, meslek seçimi, farklı alanlara yönelme gibi eğilimlerde olduklarını göstermektedir.

Araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durumun nedeni olarak ailenin aylık gelirinin yüksek veya düşük olmasının bireylerin girişimcilikleri üzerinde etki etmediği ve artık herkesin girişimci olmada istekli olması olarak düşünülebilir.

Armut' un (127) yapmış olduğu araştırmada girişimcilik ile aile aylık gelir düzeyi değişkeninin aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgu ise çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Örücü, Kılıç ve Yılmaz'ın (128) üniversite eğitimi gören bireylerin girişimci olma isteğini saptamaya yönelik yapmış oldukları araştırmada aile geliri ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı farklılık tespit etmeleri araştırmamız ile farklılık göstermektedir. Fakat $\bar{x}$: 5.121 yüksek ortalama ile aile aylık geliri 0-1500 TL aralığında olan bireylerin girişimci olmada daha istekli oldukları görülmektedir (Tablo 22). Bu durum düşük gelirli aileye mensup bireylerin ekonomik olarak daha iyi seviyelere gelmek istediklerini ve ekonomik sebeplerden dolayı sahip olamadıkları imkanlara ulaşmada istekli olduklarını göstermektedir. Şeşen ve Basım'ın (99) spor eğitimi alan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmada aile geliri arttıkça girişimcilik düzeylerinin de arttığını belirtmeleri bu durum ile farklılık göstermektedir.

Araştırma grubunun sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öztürk'ün (2018) yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin girişimcilik özelliklerinin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu araştırma bizim araştırmamıza benzer niteliktedir. Bu durumun nedeni olarak üniversite eğitimi gören bireylerin genelinin birbirine yakın olması ve artık girişimcilik isteği olabilecek kadar olgunluğa eriştiklerinin göstergesi olabilir. Fakat $\bar{X}$: 5.174 yüksek ortalama ile üniversite 1. sınıfta olan katılımcıların girişimci olmada daha istekli olduğu görülmektedir (Tablo 23). Bu durum üniversiteye yeni başlayan bireylerin bir şeyleri yapmada hevesli olduklarını göstermektedir. Fakat $\bar{X}$: 5.133 ortalama ile ikinci yüksek ortalamanın 4. sınıfta olan katılımcılara ait olması yaşa paralel olarak okul bitmeye yakın girişimciliğe meyilli olduklarını göstermektedir.

Ballı ve Ballı (129), tarafından son sınıfta okuyan öğrencilere yönelik yapılan araştırmada, diğer sınıflardan daha yüksek düzeyde girişimcilik eğilimi göstermeleri araştırma bulgularımız ile farklılık göstermektedir.

Araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu babanın eğitim durumunun katılımcıların girişimcilikleri üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Gençay'ın (130) yapmış olduğu öğrenciler üzerinde uygulanan araştırma neticesinde ulaşılan sonuçlar da bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

Karataş'ın (123) çalışmasında, öğrencilerin babanın eğitim durumu girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Bu bulgu,

araştırmamız ile paralellik göstermektedir. Fakat $\bar{X}$: 5.271 yüksek ortalama ile babası okur-yazar olmayan katılımcıların girişimci olmada daha istekli oldukları görülmektedir (Tablo 25). Bu durumun nedeni babanın okur-yazar olmaması katılımcının daha önce deneyimleyemediği girişimcilik faaliyetlerinde istekli olması olabilir.

Araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı fark görülmemiştir. Annenin eğitim durumu üniversite olan bireylerin $\bar{X}$: 647.08 yüksek ortalama ile girişimci olmada daha istekli oldukları görülmektedir (Tablo 26). Bu durum annenin eğitim seviyesinin yüksek olmasının çocuğu üzerinde girişimci olmada etkili olduğunu ve katılımcının daha rahat ve özgür bir şekilde düşünüp hareket ettiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların üniversite mezunu annelere sahip olması onların yönlendirilmesinde ve sosyal yaşamda annenin öğrenme üzerindeki öneminin olmasının ve bunun da çocuk için çok yönlü bir gelişim sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum katılımcılar için olumlu bir gelişme olup onların girişimcilik düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılabilir.

İbicioğlu ve ark. (131)'larının yapmış oldukları araştırma neticesinde annenin eğitim durumunun da girişimcilik üzerinde etkili olduğu sonucu araştırmamız ile paralellik göstermektedir. Karataş'ın (123) çalışmasında ise öğrencilerin annenin eğitim durumu değişkeni girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Bu sonuç, araştırmamız ile paralellik göstermemektedir.

6.3. Araştırma Grubunun Planlama Tutumlarına Yönelik Tartışma

Araştırma grubunun kariyer planlama tutumlarına yönelik görüşlerinin ortalama puan düzeyleri incelendiğinde en yüksek ortalama $\bar{x}$: 3.676 ortalama ile *"Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir."* maddesine yanıt verildiği saptanmıştır (Tablo 26). Bu durum katılımcıların büyük çoğunluğunun planladıkları hedeflere ulaşabilmenin yine kendi gayretlerine bağlı olduğunun farkında olduklarını göstermektedir.

"Kariyer Geleceği Ölçeği" ve alt boyutlarına bakıldığında araştırma grubunun cinsiyetlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre ölçek ve alt boyutlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bunun nedeni olarak günümüzde kariyer yapmada artık kadınlarında önem verdiği, eskiden kadınların iş hayatında erkeklere göre geri planda olma düşüncelerinin etkisini yitirmesi olarak düşünülebilir.

Hakim (102) tarafından yapılan *"Kadın, Kariyer ve İş Yaşamı Seçimi"* isimli araştırmada aslında kadın ve erkeklerin kariyer tercihleri, gelişimleri ve süreçleri arasında beklentilerin ve genel kanının aksine çok büyük farklar olmadığını ve cinsiyet değişkeninin kişinin kariyer sürecine doğrudan etki etmediğini ifade etmektedir. Bu araştırma ile yapılan araştırma sonuçları arasında paralellik bulunmaktadır. Fakat kariyer uyumluluğu erkek $\bar{x}$: 3.371, kadın $\bar{x}$: 3.439; kariyer iyimserliği erkek $\bar{x}$: 3.228, kadın $\bar{x}$:3.207; iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi erkek $\bar{x}$: 3.168, kadın $\bar{x}$: 3.106; ortalamaları ortaya çıkmıştır (Tablo 27). Buna göre kariyer uyumluluğu alt boyutunda kadın katılımcıların yüksek ortalamaya sahip olduğu görülürken, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına

ilişkin algılanan bilgi alt boyutlarında ise erkek katılımcıların yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

"Kariyer Geleceği Ölçeği" ve alt boyutlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu konusunda kadınların erkeklere oranla iş ortamlarına daha kolay uyum sağladıkları, plan değişikliklerini kolay ve sakin bir şekilde benimsedikleri ve yeni bir işe adapte olmada zorluk çekmedikleri görülmektedir. Fakat kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda erkeklerin ön planda oldukları görülmektedir. Erkeklerin kadınlara oranla kariyer konusunda net olamadıkları ve genel olarak iş alanları ile ilgili bilgi sahibi olsalar da bir karmaşıklık yaşamakta oldukları görülmektedir.

Galy-Badenas ve Croucher (132) tarafından yapılan "*Erkek ve Kadınların Sorumlulukları ve Pozisyonları"* adlı araştırmada Finlandiyalı kadınların iş hayatındaki genel durumları ele alınmış ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre herhangi bir eksiklik, problem ve ya sorun yaşamadıkları ifade edilmiştir.

Nitekim alan yazında Gökdeniz ve Merdan (133), cinsiyet faktörüne göre kariyer tercihi yaparken farklılık olduğunu ifade etmiştir. Bu durum araştırmamızın sonuçlarıyla çelişirken, Erme (134) ise yapmış olduğu araştırmada işletme bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer seçimlerinde üniversite faktörünün ve kişisel planlamaların belirginlik kazanmasında cinsiyetin farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu durum ise yapmış olduğumuz araştırma ile paralellik göstermektedir. Ayrıca kişilerin kariyer seçimi yaparken sosyal çevreden ve aile faktöründen etkilenmediğini dile getirmiştir. Adıgüzel (135)'de genç bireylerin kariyer hedeflerine etki gösteren faktörlerin demografik niteliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelediği araştırmasında cinsiyete göre bu

faktörlerde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Yine bu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu durumun olarak üniversite eğitimi görmek isteyen bireylerin genelinin kariyer odaklı düşündüklerinden olabilir.

Akkermans ve ark. (106)'larının kariyer uygulamalarının etkinliğini deneysel bir yöntem ile sorguladıkları araştırmaya toplam 285 çalışan kişi dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında çalışan bireylere kariyer yetkinliklerine yönelik uygulamalı eğitimler verilmiştir. Netice olarak Akkermans ve ark. (106'nın gerçekleştirdikleri araştırmada yaş değişkeni içerisinde yapılan analizler sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuç araştırmamız ile paralellik göstermektedir. Adıgüzel (133) yaptığı araştırmada genç bireylerin kariyer hedeflerinde etkili olan etmenlerden yaş değişkeni bakımından kariyer planlarında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Bu durum araştırma sonucumuzla farklılık göstermektedir. Bunun nedeni olarak her yaş grubunun kariyer odaklı düşünmede aynı görüşe sahip olmaması olabilir.

En yüksek ortalamaların kariyer uyumluluğu $\bar{x}$: 3.395 ortalama ile 18-21 yaş arası; kariyer iyimserliği $\bar{x}$:3.249 ortalama ile 26 yaş ve üzeri; iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi $\bar{x}$: 3.163 ortalama ile 18-21 yaş arasında olduğu görülmektedir (Tablo 28). Bu durum 18-21 yaş arasındaki katılımcıların kariyer odaklı çalıştıklarını göstermektedir.

Araştırma grubunun ailenin aylık gelir durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre ölçekte "*İş*

Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi" konusunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 29). Bu durumun nedeni olarak maddi imkanların iyi olması beraberinde farklı iş alanlarına ulaşma konusunda kolaylıklar sağlaması veya maddi imkanların kısıtlı olması yine farklı iş alanlarına ulaşmakta sınırlılıklar göstermesi olarak düşünülebilir.

Kale ve Özer'in (112) yapmış oldukları *"İş görenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma"* adlı araştırmaya toplam 308 çalışan birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların sınırsız kariyer tutumları gelir durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu durum maddi durumu düşük aile bireylerinin kariyer hedeflemede, yeni iş ortamlarına uyum sağlamada ve kariyer odaklı olarak sabırsız davrandığını gösterirken, maddi durumu yüksek aile bireylerinin ise iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda daha çok bilgi sahibi olduğunu göstermektedir. Maddi durumu yüksek aile bireylerinin iş piyasasına ulaşmada kolaylıklar yaşadığını göstermektedir.

Araştırma grubunun sınıf değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. . Bu durumun nedeni olarak bütün sınıfların kariyer konusunda birbirlerine yakın düşünmeleri gösterilebilir.

AbouZaid ve ark. (136) tarafından yapılmış olan "*Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Seçimleri ve Kariyer Seçimlerinin Etkileyen Faktörler*" isimli araştırmaya toplam 106 üniversite öğrencisi dâhil edilmiştir. Araştırma neticesinde üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler arasında sınıf değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Yapılan bu araştırma ile yapmış olduğumuz araştırma arasında benzerlik bulunmaktadır En yüksek ortalamaların kariyer uyumluluğu $\bar{X}$: 3.438 ortalama ile 1. sınıf; kariyer iyimserliği $\bar{X}$:3.270 ortalama ile 3. sınıf; iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi $\bar{X}$: 3.207 ortalama ile 3. sınıfta olduğu görülmektedir (Tablo 30).

Yılmaz ve ark. (137)'larının yapmış oldukları *"Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi"* adlı çalışmaya toplamda 280 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın neticesinde katılımcıların kariyer tercihlerine etki eden etmenler arasında sınıf değişkeni istatistiksel olarak anlamlı fark meydana getirmiştir. Ancak meydana gelen bu farkın hangi sınıflar arasında olduğu tespit edilememiştir. Yapılan araştırma ile araştırmamız arasında farklılık bulunmaktadır. Bu durumun nedeni olarak ise kariyer algısının sınıftan sınıfa değişiklik göstermiş olabileceği düşünülebilir.

Araştırma grubunun babanın eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık görülmemiştir. En yüksek ortalamaların kariyer uyumluluğu $\bar{X}$: 3.461 ortalama ile okur-yazar değil; kariyer iyimserliği $\bar{X}$:3.247 ortalama ile ilkokul; iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi $\bar{X}$: 3.245 ortalama ile lise olduğu görülmektedir (Tablo 31). Bu durum babanın eğitim seviyesi düşük katılımcıların kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği konularında ön planda olduğu görülürken, babanın eğitim durumu yüksek bireylerin ise iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda ön planda oldukları görülmektedir.

Babanın eğitim seviyesinin düşük olması katılımcıların kariyer konusunda daha rahat davranmalarına ve bu konuda istekli ve çaba içerisinde olduğu düşünülürken, babanın eğitim seviyesinin yüksek olması katılımcıların onların

deneyimlerinden faydalanarak iş piyasalarına ilişkin bilgiler konusunda ön plana çıktıkları düşünülmektedir.

Adıgüzel (133)'de, araştırılan etmenlerden baba eğitim durumu açısından hiçbir etmen için anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda yapılan araştırma ile araştırmamız arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir.

Araştırma grubunun annenin eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. En yüksek ortalamaların kariyer uyumluluğu kariyer uyumluluğu $\bar{x}$: 710.25 ortalama ile üniversite; kariyer iyimserliği $\bar{x}$:631.04 ortalama ile lise; İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi $\bar{x}$: 726.67 ortalama ile üniversite olduğu görülmektedir (Tablo 32). Bu durum kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda ön planda olan bireylerin annelerinin eğitim durumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Annenin günlük hayatta çocukları ile babadan ilgilendiği için çocuklar üzerinde düşünce olarak daha baskın olabilir. Dolaysı ile eğitim seviyesinin yüksek olması çocuklarının kariyer anlamında ön planda olmasına sebebiyet verdiği düşünülebilir.

Adıgüzel (133) kariyer hedefleri ile alakalı ele almış olduğu faktörlerden bir bölümünde anne eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar olduğunu ifade etmesi araştırmamız ile farklılık gösterirken; Yılmaz ve ark. (2012)'nın öğrencilerin kariyer tercihlerinin annelerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olmadığını belirtmesi araştırmamız ile benzerlik göstermektedir.

6.4. Ölçeklere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

- ***Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları***

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde genel anlamda pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Tablo 19).

- ***Kariyer Geleceği Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları***

"Kariyer Geleceği Ölçeği" ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde genel anlamda pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Tablo 33).

Ölçeklerin ve alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları bakıldığında maddeler farklı alt boyutlar altında olsa da genel anlamda bu maddelerin birbiriyle ilişkileri olduğu söylenebilir.

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği", "Girişimcilik Niyetleri Ölçeği" ve *"Kariyer Geleceği Ölçekleri"* arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizleri sonucunda bu üç ölçek arasında pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 34). Sönmez (138), girişimcilik niyeti ile kariyer planlaması arasında nasıl bir ilişki olduğunu saptamak amacıyla, üniversite okuyan bireylerin girişimciliği ne kadar benimsediğini ve bunun yanı sıra kariyer planlaması yapılırken girişimciliğin etkisini saptamak amacıyla 224 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, katılan bireylerin genellikle girişimciliğe olumlu baktıkları görülmüştür. Bu durum girişimcilik ile kariyer planlaması arsında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Günümüzde meslek seçimi, girişimcilik ve kariyer planlama kavramları beraber kullanılmaktadır. Her ne kadar bu kavramlar arasında bulgular sonucuna göre orta derecede bir ilişki bulunsa da, bireyler kariyer planlamasını meslek seçimine göre yapabilmektedirler. Bireyler hayalini kurdukları mesleklere yönelip o konuda girişimci olabilmektedirler.

Bireyler daha çocukken hayal kurup planlar yapar. Gelecekteki mesleğini düşünüp bu doğrultuda kendisine uygun olan mesleği bulmaya çalışırlar. Yapılmış olan bu planlar ve kurulan hayaller gün gelir fırsat olarak karşılarına çıkabilir. Bu doğrultuda fırsatları değerlendirip rakipleri geçme bireyin kariyer hedefini de etkiler. Günümüzde eğitimle birlikte nitelikli birey sayısındaki artış beraberinde kariyer planlamasını yapmayı zorunlu kılmıştır ve kariyerin önemi artmıştır(104).

Kariyer planlamasının yapılması bireyleri istedikleri meslekler peşinden koşmaya ve o meslekte daha iyi seviyelere gelebilmek için girişimciliğe sevk etmektedir. Doğru kariyer planlaması yapmak mesleki kimlik alanında ve girişimcilik alanında katkılar sağlar. Kariyer tercihi yapılırken bireyin ilgi, yetenek, istek ve ihtiyaçlarının en uygun noktada kesilmesine dikkat edilmelidir. Aksi taktirde doğru kariyer tercihi olmaz. Doğru kariyer tercihi yapan kişi, yaptığı işten tatmin olur ve mesleğinde ilerleme kaydeder. Bunun sonucunda daha da iyi seviyelere gelebilmek için gayret gösterir (139).

Bulgulardan ve kaynaklardan hareketle mesleki kimlik, girişimcilik ve kariyerin birbirlerini pozitif yönden etkileyen kavramlar olduğunu söyleyebiliriz. Tablo 34'te yapılan istatistiksel veriler sonucunda da bu bulgu görülmektedir.

6.5. Sonuç ve Öneriler

"Mesleki Kimlik Durumları Ölçeği" dikkate alınarak yapılan istatistiksel veriler sonucunda araştırmaya katılan bireylerin geleceğe yönelik kariyer planlamaları yaparken, bu konularla ilgili gerekli araştırmaları yapıp bilgi edinmede istekli oldukları görülmüştür. Kariyer planlamaları yaparken bayan katılımcıların erkek katılımcılara oranla kariyer planlaması yapmada ve meslek seçiminde daha kararlı ve istekli oldukları görülmüştür. Bayan katılımcılar belirledikleri hedeflere yönelmede erkek katılımcılara oranla daha çok istikrar göstermişlerdir. Kariyer planlamaları ve geleceğe yönelik hedefler belirlenirken yaş büyüdükçe geleceğe yönelik hedefler daha da önemsemiş ve bu doğrultuda gerekli çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük ailelerin çocukları geleceğe yönelik kariyer hedefleri ve kariyer planlamaları yaparken sosyo-ekonomik düzeyleri yüksek aile çocuklarına oranla geleceğe yönelik daha çok endişe duymuşlardır. Çünkü sosyo-ekonomik düzeyleri düşük aile bireyleri maddi yetersizlikler sebebiyle sıkıntılar yaşamakta ve bunun için bir an önce bir meslek edinmek için çaba sarf etmektedirler. Bu durum kariyer planlaması yaparken onları olumsuz yönde etkilemiştir. Üniversitelerde eğitim gören öğrenciler üniversiteye yeni başladıklarında kariyer planlama ile alakalı bir uğraş içerisine girmemişlerdir. Fakat okulun sonlarına doğru öğrencilerin kariyer planlamaları ve geleceğe yönelik hedefler belirlemede istekli oldukları ve bu doğrultuda çalışmalar yaptıkları görülmüştür. Geleceğe yönelik kariyer planlamaları yaparken babanın ve annenin eğitim durumları bireyleri etkilemiştir. Özellikle anne ve babanın eğitim seviyesi yüksek ise katılımcıların kariyer planlamaları yaparken daha dikkatli olduklarını fakat anne ve baba tarafından

müdahaleye uğradıkları görülmüştür. Fakat eğitim seviyesi düşük anne ve babaların çocukları hiçbir müdahaleye uğramadıkları için diğerlerinin tersine kariyer hedefleri yaparken daha rahat davranmışlardır.

"Girişimcilik Niyetleri Ölçeği" dikkate alınarak yapılan istatistiksel veriler sonucunda araştırmaya katılan bireylerin er ya da geç kendi işlerini kurmada istekli oldukları görülmüştür. Erkek katılımcıların iş sahibi olmada ve kariyer yapmada kadın katılımcılara oranla daha istekli oldukları görülmüştür. Kariyer yapma ve geleceğe yönelik hedefler belirlemede katılımcıların yaş oranları arttıkça kariyer planlama hedefleri de değişiklik gösterip daha da isteklilik göstermektedir. Araştırmaya katılan bireylerin ailelerinin ekonomik seviyesinin düşük olması bireylerin daha iyi ekonomik seviyelere ulaşma isteğinin arttırmıştır. Bu durum daha öncesinde ekonomik sıkıntılar çeken bireylerin yeni hedefler belirleyerek daha yüksek ekonomik seviyelere ulaşmak istediklerini göstermektedir. Üniversite öğrencileri okul bitmeye yakın girişimciliğe meyilli olmuşlardır. Bu durum yaşa paralel olarak okulun sonuna doğru bireylerin girişimciliğe yakınlık gösterdiği anlamına gelmektedir. Anne ve babaların eğitim seviyeleri bireylerin girişimciliğe karşı istekliliklerini etkilemiştir. Babanın eğitim seviyesinin düşük olması çocuklarda girişimciliğe karşı isteklilik arttırmasının aksine annenin eğitim seviyesinin yüksek olması çocukların girişimciliğe karşı istekli olmada onları olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Literatür araştırmaları incelendiğinde bireylerin kişisel özelliklerinin de girişimcilik niyetleri üzerinde etki gösterdiği görülmektedir. Arslan (140) iş tercihlerinin şekil kazanmaya başladığı ve kariyer planlaması oluşturmaya başladığı bir zamanda Haliç Üniversitesinde eğitim gören bireylerin girişimcilik

yönelimlerinin ortaya çıkmasında aile, cinsiyet, doğum yeri, ailedeki çocuk sayısı, aile reisinin mesleği, eğitim ve gelir durumu gibi etmenlerin hangi düzeyde etkin olduğunu göstermeye çalışan inceleme neticesinde katılım sağlayan biretlerin kendilerine ait bir iş kurma çabaları, bağımsız bir şekilde çaba gösterip hedefleri doğrultusunda emek sarf etmeleri ve babanın eğitim seviyesinin yüksek olanların kendilerine ait bir iş kurma ya da girişimcilik niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğrenci ailesinin maddi düzeyi ve ailedeki çocuk sayısının az olması da girişimcilik ile aralarındaki ilişkinin pozitif yönde etkilediğini göstermiştir.

Katılımcıların kariyer planlamaları yaparken başarılı olabilmek için çaba göstermeleri gerektiğinin bilincinde oldukları görülmektedir. Kariyer planlaması yaparken kadınların erkeklere oranla planlara daha kolay uyum sağladıkları, yeni iş ortamlarında çalışmada zorluk çekmedikleri ve kolay ve sakin bir şekilde yeni iş yerine benimsedikleri belirlenmiştir. Kadın katılımcıların erkeklere oranla kariyer planlaması yaparken daha net ve kararlı oldukları görülmüştür. Erkek katılımcıların ise kariyer planlaması yaparken sürekli bir karmaşıklık yaşadıkları ve fikir değiştirmede sık hareket ettikleri görülmüştür. Kariyer planlaması yapılırken 18-21 yaş aralığındaki bireylerin kariyer odaklı çalıştıkları görülmüştür. Ailelerin maddi durumları bireylerin kariyer planlamaları yapmada etkili olmuştur. Maddi durumu düşük aile bireylerine mensup katılımcılar yeni iş alanlarına ulaşmada ve kariyer planlaması yaparken gerekli bilgilere ulaşmada maddi durumu yüksek aile mensubu katılımcılara oranla eksiklikler yaşamaktadırlar. Kariyer planlamaları yapılırken üniversite eğitiminin ortaları bu konuda öğrencilerin istekli bir dönem olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencileri

okulun başlarında henüz bir şeylerin farkında olmadıklarından ve okulun sonuna doğru ise gelecek kaygısı ile hareket ettiklerinden dolayı kariyer planlamaları daha çok üniversite eğitimlerinin 2. ve 3. sınıflarında tespit edilmiştir. Babanın eğitim seviyesinin düşük olması bireyleri kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği konusunda pozitif yönde etkilediği görülürken babanın eğitim seviyesinin yüksek olması çocukların iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda ön planda oldukları görülmüştür. Aynı durum annenin eğitim seviyesinde de belirlenmiştir.

Tüm bu çıkarımlardan yola çıkarak erkek katılımcılara oranla kadın katılımcıların meslek seçimi konusunda daha net oldukları, kariyer uyumluluğu konusunda yeni iş ortamlarına daha kolay uyum sağladıkları ve belirledikleri hedefe yönelmede daha istikrarlı oldukları görülürken; erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla yeni iş alanları hakkında bilgi sahibi olma konusunda ön planda oldukları, kariyer yapmada, iş sahibi olup liderlik yapmada kadınlara oranla daha da istekli oldukları ve daha çok gelecek endişesi taşıdıkları görülmektedir.

Şeşen ve Basım'ın (99) yaptığı araştırmada, Wang ve Wong'un (141) ve Schiller ve Crewson'un (142) yapmış oldukları çalışmalarda erkeklerin girişimcilik seviyesinin kadınlara oranla yüksek çıkması bu görüşümüzü desteklemektedir.

Katılımcıların yaşları ilerledikçe ve tecrübe kazandıkça kariyer odaklı çalıştıkları, girişimcilik konusunda daha istekli oldukları belirlenmiştir.

Şeşen ve Basım (99) tarafından yapılan araştırmada yaşı ilerleyen bireylerin daha düşük yaştaki öğrencilerden daha yüksek girişimcilik seviyesine

sahip oldukları neticesinin çalışma bulgumuzu desteklediği görülmektedir. Ancak Kılıç, Keklik ve Çalış'ın (143) Balıkesir Üniversitesi Bandırma İşletme Bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, yaş ile girişimcilik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki görememişlerdir. Bu neticenin örneklem farklılığı ve buna bağlı olarak katılımcıların bireysel ve sosyal farklılıklarından ötürü girişimcilik seviyelerinin etkilenebileceği varsayılmaktadır.

Düşük gelirli ailelere mensup katılımcıların yüksek gelirli ailelere mensup katılımcılara oranla daha çok gelecek kaygısı taşıdıkları, yeni iş alanları ile ilgili bilgiye ulaşmada zorluklar yaşadıkları ve kariyer planlamaları yaparken maddi imkansızlıklardan dolayı problemler yaşadıkları görülmektedir.

Arslan (138), Haliç Üniversitesi'nde eğitim gören bireyler üzerinde yaptığı bir çalışmada ailenin gelir düzeyi ile girişimcilik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Öğrencilerin okulun ortalarına kariyer konusunda daha rahat davrandıkları görülürken, okulun bitmesine yakın geleceğe yönelik girişimci olma konusunda daha istekli oldukları görülmüştür.

Ballı ve Ballı' ın (127), üniversite son sınıf öğrencilerini esas alarak yaptıkları araştırmada diğer sınıflardan daha yüksek seviyede girişimcilik eğilimi göstermeleri araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Babasının eğitim düzeyi düşük bireylerin, meslek seçimi yaparken ve yeni iş alanlarına yönelik girişimcilik faaliyetlerinde daha istekli oldukları ve bu konuda daha özgür davrandıkları görülmektedir. Fakat babanın eğitim seviyesinin düşük olması bireylerin iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi konusunda yetersiz olmasına sebep olmuştur. Fakat babanın aksine annenin eğitim seviyesinin yüksek

olması bireylere yol gösterme anlamında ve onları kariyer, meslek seçimi, girişimcilik konularında etkilediği görülmüştür.

İbicioğlu ve ark. (129), araştırmasında öğrencilerin girişimci olma özelliklerini dikkate alarak ailenin etkisini araştırmışlardır. Buna göre anne ve babanın yaş, cinsiyet, eğitim vb. demografik özelliklerinin ve çocuklarına yaptıkları önerilerin öğrencilerin girişimcilik özelliklere sahip olmalarında ve girişimci çeşidi seçiminde etki gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bu sonuç araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmanın sonucunda, genel olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır. Kariyer planlaması yapılırken kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha planlı davrandıkları ve istikrarlı oldukları görülürken, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre iş piyasaları hakkında bilgi sahibi olma konusunda ön planda oldukları belirlenmiştir. Girişimcilik konusunda yine aynı şekilde erkeklerin ön planda olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşları ilerledikçe kariyer ve meslek seçimi konusunda istekliliklerinin daha da arttığı tespit edilmiştir. Katılımcıların üniversite bitmeye yakın gelecek planlamaları yapmaya önem gösterdikleri görülmüştür. Ailelerin aylık gelir düzeylerin de kariyer planlamasını etkilediği görülmüştür. Aylık geliri düşük aile bireylerinin gelecek endişesi taşıdıkları ve mesleklere ulaşma konusunda sıkıntılılar yaşadıkları görülmüştür. Fakat aylık geliri yüksek bireylerde ise tersi durum görülmüştür. Anne ve babanın eğitim durumlarının da katılımcıların kariyer planlaması yapmalarında etki gösterdiği görülmüştür.

Yapılan araştırmanın sonucunda bireylere uygulanan ölçekler arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 34). Bireylerin kariyer planlaması

yaparken mesleki kimlikleri ve girişimcilikleri bireyler üzerinde etkili olmuştur. Bireyler hedefledikleri kariyere ulaşmak için meslek seçimi konusuna önem vermişlerdir. Meslek seçimi yapmadan önce kadın veya erkek seçecekleri meslek ile ilgili önceden gerekli bilgileri elde ederek ve bu bilgileri bireysel özellikleri ile birleştirerek kendi ilgi, yetenek ve kişisel özelliklerine göre meslek seçimi yapmaktadırlar. Dolayısı ile kariyer hedeflerini belirlerken seçtikleri meslekleri dikkate alarak kariyer hedefi koymaktadırlar.

Kariyer fırsatlarının belirlenmesi aşamasında, birey çeşitli kariyer alanlarının farklılıklarını belirleyerek kariyer seçimi yapmaya çalışmaktadır. Bu aşama, bireyin kariyer alternatiflerini ortaya koyması ve kendi kabiliyet, ilgi ve davranışlarına ilişkin iş olanaklarının değerlendirilmeye alındığı süreci kapsamaktadır. Bireyler kariyer fırsatlarının belirlenmesi aşamasında, çeşitli iş sektörleri ve meslekler hakkında çeşitli yollarla bilgi sahibi olması ile bu kariyer alanları arasında kendi ilgi, beceri ve kabiliyetlerine göre alternatifleri düşünerek iş tercihlerini yapmaktadırlar. Bu aşamada iş alanı ve meslek konusunda kişi, kendi değerleri için kariyerlerinde doğru bir seçim yapmaya dikkat etmelidir (144).

Kişiler doğru kariyer tercihi yaparken kişilik özelliklerine göre girişimci olmada niyetli olabilmektedirler. Kimi bireyler kariyer hedeflerinde iyi bir meslek sahibi olma düşüncesiyle çalışırken kimi bireyler de girişimcilik yeteneğini kullanarak iyi bir işyeri sahibi olma düşüncesi ile çalışmaktadırlar. Özellikle bireylerin ileride girişimcilik ile kendi işini kurma düşüncesi onların kariyer planlamalarında da değişiklikler oluşturmaktadır. Bireyler meslek seçimi yaparken ve kariyer planlaması yaparken bu durumu göz önünde

bulundurmaktadırlar. Bireylere sunulan imkanlar onların girişimcilik niyeti ile kariyer planlaması arasında bir ilişki oluşturabilmektedir.

Sönmez (136), girişimcilik niyeti ve kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi girişimciliğin üniversite eğitimi gören kişiler tarafından hangi oranda görüldüğü, bunun yanı sıra, öğrencilerin kariyer planlamalarında girişimciliğin hangi konumda yer aldığını belirlemek amacıyla 244 öğrencinin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın neticesinde katılımcıların genel olarak girişimci olmada istekli oldukları fakat katılımcıların yeterli imkanlar olmadığı takdirde girişimciliğe sıcak bakmadığı ve yeterli sermayesi olması halinde girişimciliği bir kariyer olarak seçebilecekleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bulgular ve sonuçları doğrultusunda şu öneriler verilebilir:

- Günümüzde bireylerin kariyer planlaması yapmada ve ideal mesleği seçmede geç kaldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda üniversite eğitiminden önce okullarda özellikle liselerde gelecekteki meslek seçimleri ve kariyer geleceği konusunda öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda yönlendirmeye önem verilmelidir.
- Spor eğitimi gören öğrencilerin girişimcilik konusunda bilgi sahibi olmaları amacıyla fakülte/yüksekokul ders müfredatına *"Girişimcilik"* adı altında yeni bir ders koyulabilir.
- Bütün öğrencilere meslek seçimi konusunda özellikle üniversite eğitiminin başlarında detaylı rehberlik yapılabilir.
- Girişimci olup fakat maddi imkansızlıklardan dolayı planlarını gerçekleştiremeyen öğrencilere üniversite yönetimince kolaylıklar sağlanabilir.

- Gelecek endişesi taşıyan üniversite öğrencileri girişimcilik konusunda yetenekleri olsa bile en kolay yoldan para kazanma uğruna hayallerinden vazgeçebilmektedirler. Bunun yaşanmaması için üniversite eğitimi süreci boyunca girişimcilik konusunda yetenekli bireyler tespit edilip üniversite bittikten sonra yetenekli oldukları alan doğrultusunda çeşitli projeler ile desteklenebilirler.
- Aile bireylerinin eğitim seviyeleri arasındaki farklar dikkate alınarak meslek seçimi, girişimcilik ve kariyer alanında aile desteği göremeyen bireylere gerekli destekler verilmelidir.

7. KAYNAKLAR

1. Birasnav M, Rangnekar S. The role of career management between human capital and interim leadership: an empirical study. Journal of Advances in Management Research. 2012; 9(1): 124-138.

2. Henderson M. Career management strategies and perceived career success and satisfaction: Are women disadvantaged? Unpublished doctoral dissertation. Claremont Graduate University, USA, 2013.

3. Kaynak. T. İnsan kaynakları planlaması. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996.

4. Barnett B.R, Bradley L. The impact of organisational support for career development on career satisfaction. Career Development International. 2007; 12(7): 617-636.

5. Anthis. K. (2014). Hope, will, purpose, competence and fidelity: Ego strengths as predictors of career identity. Identity: an International Journal of Theory and Research. 2014; 14(2): 153-162.

6. Pizzolato. J. E. (2007). Impossible selves investigating students' persistence decisions when their career-possible selves border on impossible. Journal of Career Development. 2007; 33(3): 201-223.

7. Gianakos. I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. Journal of Vocational Behavior. 1999; 54(2): 244-258.

8. Nauta M. M, Kahn J. H. Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. Journal of Career Assessment. 2007; 15(1): 55-65.

9. Ericson E. H. Identity and the life cycle. New York: International Universities Press.1959.

10. Luyckx K, Schwartz S J, Goossens L, et al. Processes of personal identity formation and evaluation. In S, J. Schwartz, K. Luyckx , V. L. Vignoles (Eds.). Handbook of identity theory and research. Structure and processes (pp. 77-98). New York: Springer, 2011.

11. Özman C. Marmara üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin girişimcilik düzeyinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2013.

12. Gioia. D. A. From individual to organizational identity. In: D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.). Identity in Organizations: Building theory through conversations. California: Sage Publications, 1998.

13. Gleason P, Identifying identity: a semantic history. The Journal of American History. 1983; 910-931.

14. Tülübaş T. orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin mesleki kimlik algıları: kolektif araçsal durum çalışması, Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2017.

15. Özdemir. E, Kimlik kavramı ve teorik yaklaşımlar. Eğitim Bilim Toplum, 2012; 8(32): 9-29.

16. Atak H. Kimlik gelişimi ve kimlik biçimlenmesi: Kuramsal bir değerlendirme. Psikiyatride güncel yaklaşımlar, 2011; 3(1): 163-213

17. Karaduman S. Modernizmden postmodernizme kimliğin yapısal dönüşümü. Journal of Yasar University, 2010; 17(5): 2886-2899.

18. Tuzcuoğlu S. Benlik ve mesleki benlik kavramlarının öğrenim yılları ile ilişkisi. Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, 2000; (12): 267-280.

19. Bilgin N, Kimlik inşası. İzmir: Aşina Kitaplar, 2007.

20. Bukor E. Exploring teacher identity: Teachers' transformative experiences of reconstructing and re-connecting personal and professional selves. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Toronto. Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 2011.

21. Aydın S. Kimlik sorunu, ulusallık ve Türk kimliği, Ankara: Öteki Yayınları, 1999.

22. Aşkın M. Kimlik ve giydirilmiş kimlikler. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007: 10(2).

23. Morsünbül Ü, ve Çok F, Kimlik gelişiminde yeni bir boyut: Seçeneklerin Saplantılı araştırılması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2013; 5(40): 232-244.

24. Çetin F. Ç, Mesleki kimlik gelişimi. Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 2001; 8(2): 99-104.

25. Yaşar M, Karabay A ve Bilaloğlu R G. "Şimdi Ben Öğretmen mi Oldum?" Öğretmenlik kimliğinin oluşmasında etkili olan etkenlere yönelik öğretmen adaylarının görüşleri. Turkish Studies International Periodical For the Languages. Literature and History of Turkish or Turkic. 2013; 8(7): 269-282.

26. Altıok H. Ö. Hemşirelik eğitiminde sosyalizasyon süreci ve profesyonel kimlik gelişimi. Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, 2016; 7(2): 55-62.

27. Hamman D, Gosselin K, Romano. J, et al. Using possible-selves theory to understand the identity development of new teachers. Teaching and Teacher Education, 2010; 26(7): 1349-1361.

28. Özen Y. Kişisel Sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 2011; 2(3): 81-96.

29. Slay H. S and Smith. D. A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. Human Relations. 2011; 64(1): 85-107.

30. Holland J. L, Making vocational choice. A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Florida: Psychological Assesment Resources, 1997.

31. Marcia J. E, Development and alidation of ego-identity status. Journal of Personality and Social Psychology, 1966; 3: 551-558.

32. Super D. E, The psychology of careers: An introduction to vocational development. New York. NY: Harper and Row,1957.

33. Stringer K. J, Kerpelman J. L. Career identity development in college students: Decision making. parental support, and work experience. Identity: An International Journal of Theory and Research. 2010; 10(3): 181-200.

34. Robitschek C, & Cook S. W, The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. Journal of Vocational Behavior, 1999; 54(1): 127-141.

35. Porfeli E. J, Lee. B, Vondracek. F. W, et al. A multi-dimensional measure of vocatioal identity status. Journal of Adolescence, 2011; 34(5): 853-871.

36. Top S, Girişimcilik Keşif Süreci. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2006.

37. Döm S. Girişimcilik ve küçük işletme yöneticiliği. Ankara: Detay Yayıncılık, 2012.

38. Aytaç Ö. "Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif". Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006: 143.

39. Yeşilay R. Girişimcilik perspektifinden Türkiye'nin yapısal analizi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. cilt: 1(1), 2006).

40. Landstörm H. Pioners in entrepreneurship and small business research. New York Springer, 2005.

41. Özden K, Temurlenk M S, ve Başar S. Girişimcilik eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. 2008. http://fbe.emu.edu.tr/journal/doc/11-12/03.pdf (12.10.2017).

42. Türk Dil K. (2012). "Girişimcilik" http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts &guid=TDK.GTS.4f72ce97e2f000.38768992 (08.12.2017).

43. Bozkurt R. Girişimci ve rol bilinci. İş Fikirleri Dergisi, Aralık, sayı: 12, 2000: 86-94.

44. Korkmaz O. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 2 Cilt: 14, 2012.

45. Bozgeyik A. Girişimcilere Yol Haritası. İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2005.

46. Özkul G. Girişimcilik teorileri ve girişimci tipleri: Antalya-Burdur-Isparta illerinde imalat sanayi KOBİ'lerindeki girişimciler üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2008.

47. Akpınar S. Girişimciliğin Temel Bilgileri, 1. basım, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009.

48. Naktiyok A. İç Girişimcilik. İstanbul: Beta basım,1.baskı 2004.

49. Müftüoğlu M T, Tülin D. Girişimcilik ve KOBİ'ler. Ankara: Gazi Kitabevi, 2004.

50. Onay M. ve Çavuşoğlu S. İşletmelerde girişimcilik özelliğini etkileyen faktörler: İç girişimcilik. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi, 2010; 17: 1.

51. Schumpeter J.A. The theory of economic development. Cambridge, MA, Harvard University Press, 1934.

52. Leibenstein H. "Entrepreneurship and Development" American Economic Review, 1968; 58: 72-83.

53. Bygrave H.and Hofer J. “Theorizing about entrepreneurship” Entrepreneurship Theory and Practice, 1991; 16: 13-22.

54. Drucker P. Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles. New York, Harper & Row, 1985.

55. Hisrich R.D, and Peters M. P. Entrepreneurship starting developing and managing a new enterprise. Homewood. IL. BPI/Irwin, 1989.

56. Krueger N.F, and Carsrud A. L. “Entrepreneurial Intentions: applying the theory of planned behavior” entrepreneurship & regional development, 1993; 5: 315-30.

57. Boyd N.G, and Vozikis G.S, “The Influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial ıntentions and actions” Entrepreneurship Theory and Practice, 1994: 63-75.

58. Shapero A. and Sokol L, “Social dimensions of entrepreneurship” Kent et al (eds.) The Encyclopedia of Entrepreneurship, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1982.

59. Bird B. “Implementing entrepreneurial ıdeas: the case for intentions” Academy of Management Review, 1988; 13: 442-454.

60. Ajzen I. “the theory of planned behavior” organizational behavior and human decision processes, 1991; 50(2): 179-211.

61. Kuehn K.W. “Entrepreneurial ıntentions research: ımplications for entrepreneurship education” Journal of Entrepreneurship Education, 2008; 11: 87-98.

62. Roxa B.G, Cayoca-Panizales R, and De Jesus R.M, “Entrepreneurial knowledge and ıts effects on entrepreneurial ıntentions: development of a conceptual framework” Asia-Pacific Social Science Review, 2008; 8(2): 61-77.

63. Franco M, Haase H, and Lautenschlager A, “students’ ıntrepreneurial ıntentions: an ınter-regional comparison” Education and Training. 2010; 52(4): 260-275.

64. Kristiansen S, ve Indarti N, “Entrepreneurial Intention among Indonesian and Norwegian Students” Journal of Enterprising Culture. 2004; 12(1): 55-78

65. Liñán F, ve Chen Y. W, “Development And Cross-Cultural Application Of A Specific Instrument To Measure Entrepreneurial Intentions” Entrepreneurship Theory And Practice, 2009; 33(3): 119-144.

66. Soysal A. Türkiye’de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2010; 65(1): 83-114.

67. Atasoy T, Kendinizin Patronu Olmak, Girişimcilik Ankara: ODTÜ Yayıncılık, 2009.

68. İraz R, Girişimcilik ve Kobiler, Konya: Çizgi Kitapevi, 2010.

69. Yelboğa A, Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2006; 8 (2): 19.

70. Özgün M S. Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

71. Güney S. Davranış bilimleri, 5. baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.

72. MSGSL Psikoloji (2012). “Kişilik nedir?” (20.12.2017).

73. Özcan E D. Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011.

74. Isır T. Örgütlerde personel seçim süreci: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin kişilik özelliklerinin tespit edilerek personel seçim sürecinin iyileştirilmesi üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006.

75. Dündar S. Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri le Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009; 24 (2): 139-150.

76. Arslan K. “üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2002; 6: 1-11.

77. Luthje C. And Franke N. The making of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. R&D Management, 2003; 33(2): 135-147.

78. Mcclelland D.C. The Achieving society. Princeton. NJ. Van Nostrand, 1961.

79. Lee J. “The motivation of women entrepreneurs in singapore” International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 1997; 3(2): 93-110.

80. Nathawat S.S, Singh R, and Singh B, “The effect of need of achievement on attributional style” Journal of Social Psychology. 1997; 137(1): 55-62.

81. Bayraktaroğlu S. İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2003.

82. Seçer H. Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi’nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2013.

83. Sav D. Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2008.

84. Ünver Y. İşletmelerde kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005.

85. Varol E S. Kariyer yönetimi planlaması ve yeni gelişmeler. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını, 2001: 6.

86. Çalık T, Ereş F. Kariyer yönetimi, tanımlar, kavramlar, ilkeler. 1. baskı. Gazi Kitabevi, Ankara, 2006.

87. Erdoğmuş N. Kariyer geliştirme. 1. baskı, Ankara: Nobel Yayını, 2003: 11.

88. Gök S. 21. yüzyılda insan kaynakları yönetimi. 1. baskı. İstanbul: Beta Yayını, 2006.

89. Bessette D, and Burton S.L. Academic career development for nontraditional higher education environments. Journal of Applied Learning Technology, 2014; 4(4):19-22.

90. Garrison D.R. and Arbaugh J.B. Researching the community of inquiry framework: Review, issues and future directions. The Internetand Higher Education, 2007; 10(3): 157-172.

91. Rashid A.M. and Bakar A.R. Career development interventions implemented by secondary school counsellors in Malaysia, Journal of Global Business Management, 2010; 6(2): 1-10.

92. Martens M.P, and Felissa K.L. Promoting life-career development in the student athlete: how can career centers help? Journal of Career Development, 1998; 25(2): 123-134.

93. Lovelace K.J. Manz C.C. and Alves J.C. Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. Human Resource Management Review, 2007; 17(4): 374-387.

94. Lopatto D. Survey of undergraduate research experiences (SURE): First findings. Cell Biolgy Education. 2004; 3(4): 270–277.

95. Yaylacı Ö G, Kariyer yaşamında duygusal zeka ve iletişim yeteneği. Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2006: 86-87

96. Dobıe S.A, Carlıne. J.D, Laskowskı M.B, An early preceptorship and medical student's beliefs, values and career choices. Advances in Health Sciences Education, 1997; 2: 35-47.

97. Karasar N. Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, İlkeler, teknikler (trans.: Scientific research method: concepts, principles, techniques), 7. Printing. 3A Research Education. Danışmanlık Ltd. Com, Ankara, 2009.

98. Temel E. K, Erkenlı H. ve Topuz Y. V, Üniversite öğrencilerinin mesleki kimlik durumunun değerlendirilmesi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Örneği. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2018; 14 (1): 135-156.

99. Şeşen H. ve Basım H. Demografik faktörler ve kişiliğin girişimcilik niyetine etkisi: spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi 2012; 12(1): 21-28.

100. Kalafat T. Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2012; 4 (38): 169-179.

101. Tabachnick. B. G, and Fidell. L. S. Using multivariate statistics. Allyn & Bacon / Pearson Education, 2007.

102. Kalaycı Ş. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (trans.: SPSS applied multivariate statistical techniques). Asil Publication Distribution, Ankara, 2006

103. Behrend Ts, Thompson Lf, Meade Aw, et al. Gender differences in career choice influences. In 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York. 2007.

104. Hakim C. Women, careers, and work-life preferences. British Journal of Guidance Counselling, 2006; 34(3): 279-294.

105. Guoying W. Gender comparison of employment and career development in China. Asian Women, 2011; 27(1): 95-113.

106. Kozak M, Dalkıranoğlu T. mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2013; 13 (1): 41-52

107. Barbulescu R, Bidwell M. Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. Organization Science, 2013; 24(3): 737-756.

108. Akkermans J, Brenninkmeijer V, Schaufeli Wb, et al. It's all about Career skılls: Effectiveness of a career development intervention for young employees. Human Resource Management, 2015; 54(4): 533-551.

109. Ksurkar R, Kruitwagen C, Ten Co, et al. Effects of age, gender and educational back ground on strength of motivation for medical school. Advances in health sciences education, 2010; 15(3): 303-313.

110. Guan P, Capezio A, Restubo, Sld, et al. The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. Journal of Vocational Behavior, 2016; (94): 114-123.

111. Healy Cc, Mitchell Jm, Mourton D. Age and grade differences in career development among community college students. The Review of Higher Education, 1987; 10(3): 247-258.

112. Greenbank P, Hepworth S. Working class students and the career decision-making process: A qualitative study. Putting research outcomes into practice. 2008: 1-105.

113. Tuncer M. Yükseköğretim gençliğinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. Electronic Turkish Studies, 2011.

114. Kale E, Özer S. işgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012; 7(2): 173-196.

115. Çetin C, Karalar. S X, Y Ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi 2016; 14(28): 173-196

116. Köksal K. Üniversite ve meslek tercihini etkileyen unsurlara yönelik bir alan araştırması. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi 2016; 26(2): 39-69.

117. Maıngı Lw, Certaınty In Career Choıce Among Kenyatta Unıversıty Students: Implıcatıons For Career Counselıng (Doctoral dissertation, Kenyatta University), 2007.

118. Yılmaz D, İ. A., Pektaş, K., Altay A, Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges 2012: 9-21.

119. Kuzgun Y. Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar. Ankara; Nobel Yayın Dağıtım, 2000.

120. Chope C.R. Qualitatively assessing family influence in career decision making. Journal of Career Assessment 2005: (13), 395–414.

121. Yılmaz B, Günel Ö.D. Üniversite eğitimi ve girişimcilik: bireyleri girişimciliğe yönlendiren etkenler. Akademik Bakış Dergisi, 2011; 26: 1-20.

122. Yılmaz E, Sünbül A.M. Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009; 21: 200-201.

123. Bilge H, Bal V. Girişimcilik eğilimi celal bayar üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012, 16(2): 131-48.

124. Aydın S. Meslek lisesi öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesi (Trabzon İli örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2015.

125. Karataş İ. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğitimleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi (Bartın Üniversitesi örneği). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Bartın: Bartın Üniversitesi, 2018.

126. Alparslan A. M, Taş M. A. ve Yastıoğlu S, Girişimcilik niyeti eğitimle mi artar yoksa kültürel değerlerle mi açıklanır?, 2017; 9 (11): 148-161.

127. Armut B. 4. sınıf sosyal bilgiler öğretmenliği adaylarının girişimcilik becerisi düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. IJOFE, 2018, 4(1): 39-56.

128. Örücü E, Kılıç R. ve Yılmaz Ö. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinde ailesel faktörlerin etkisi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 2, Sayı 2: 2007: 27-47.

129. Ballı E. ve Koca Ballı A. İstanbul Üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ve girişimcilik eğilimleri. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, 18(1): 101-121.

130. Gençay E. Kişilik özelliklerinin girişimcilik niyetine etkisi: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2017.

131. İbicioğlu H, Taş S. ve Özmen H. İ. Üniversite eğitiminin girişimcilik düşüncesinin değişimine etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 2010; 2(1): 53-74.

132. Galy-Badenas F, Croucher S. Men and women in positions of responsibility. Journal of Intercultural Communication, 2016; 41(1): 1-12

133. Gökdeniz İ. ve Merdan E. Kişilik ve kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011; 3 (2): 23-36.

134. Erme T, Bireysel kariyer yönetimini etkileyen faktörler: İşletme öğrencilerinin kariyer tercihleri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2014.

135. Adıgüzel O. Türkiye'de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kütahya, 2008.

136. Yaşar O. M. Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2019.

137. Yılmaz D. İ. A, Pektaş K. ve Altay A. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar meslek yüksek okulu örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges Aralık 2012; 9-21

138. Sönmez E. Girişimcilik niyetinin kariyer planlamasındaki yeri: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. (yayınlanmış yüksek lisans tezi), İşletme Anabilim Dalı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, 2017, 3-30.

139. Öztürk M. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının girişimcilik özellikleri ile yansıtıcı düşünme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sakarya Üniversitesi örneği), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Bartın: Bartın Üniversitesi, 2018.

140. Arslan K, "üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2002; 6: 1-11.

141. Wang, C.K. and Wong P. Entrepreneurial ınterest of university students in singapore, elsevier, technovation, 2004; 24: 163-172.

142. Schiller B. R. and Crewson, P. E. Entrepreneurial origins: a longitudinal inquiry. Economic Inquiry, 1997; 3: 523–531.

143. Kılıç B, Keklik B ve Çalış N. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma: Bandırma, iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012; 2(17): 423-435.

144. Kıyak F. M. Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisi: mustafa kemal üniversitesi örneği, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2015.

8. EKLER

8.1. Ölçek Formları:

Araştırmacının Beyanı:

Değerli Katılımcı, *"***Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları, Girişimcilik Niyetleri ve Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki"** adlı bir yüksek lisans tez çalışması yapmayı planlıyorum. Çalışmaya katılımda gönüllülük esastır. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek ve size ayrıca bir ödeme yapılmayacaktır. Kişisel bilgiler ve araştırma bilgileri üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Ancak araştırmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlarca gereği halinde incelenecektir. Şimdiden çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Bilgi için: Bayram UÇAR

Yüksek Lisans Öğrencisi

h.bayramucar0698@gmail.com

BÖLÜM A:

1- Cinsiyet: ( ) Erkek ( ) Kadın

2-Yaş: ( ) 18-21 yaş ( ) 22-25 yaş ( ) 26 yaş ve üzeri

3-Ailenin Aylık Geliri: ( ) 0-1500 TL ( ) 1501-3000 ( ) 3001-5000 ( ) 5001 ve üzeri

4-Sınıf: ( ) 1. Sınıf ( ) 2. Sınıf ( ) 3. Sınıf ( ) 4. Sınıf

5-Babanın Eğitim Türü: ( ) Okuryazar değil ( ) İlkokul ( )Ortaokul **( )**Lise ( ) Üniversite

6-Annenin Eğitim Türü: ( ) Okuryazar değil ( ) İlkokul ( )Ortaokul **( )**Lise ( ) Üniversite

Ek- A

Madde	MESLEKI KIMLIK DURUMU DEĞERLENDIRME ÖLÇEĞI	Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum
	KARIYER KEŞFI	1	2	3	4	5
	Yatay kariyer Keşfi					
1	Yeni kariyer alanlarını keşfederken yüzeysel bilgi edinirim.					
2	Kendime uygun işi bulabilmek için farklı alanlarda tecrübe edinmeye çalışırım.					
3	Farklı kariyer alanlarının benim için uygun olup olmadığını düşünürüm.					
4	Ilgimi çekebileceğini düşündüğüm farklı mesleklerle ilgili bilgi edinirim.					
5	Farklı kariyer alanları hakkında bilgi edinerek kariyer seçeneklerimi arttırırım.					
	Dikey kariyer keşfi					
1	Kariyerim hakkında düşünürken en güçlü yönlerimi göz önünde bulundururum.					
2	Ilgimi çeken kariyer alanları için nasıl bir eğitim almam gerektiği konusunda mümkün olduğunca çok bilgi edinirim.					
3	Seçtiğim kariyere ulaşma şansımı arttırmak için ne yapabileceğimi öğrenmeye çalışırım.					
4	Kariyer ilgisi benimle benzer olan kişileri bulmaya çalışırım.					
5	Çalışma hayatının benim için önemli olan tüm yönleri hakkında düşünürüm.					
	KARIYER BAGLILIGI					
	Kariyer Bağlılığı Oluşturma					
1	Nasıl bir işin bana uygun olduğunu biliyorum.					
2	Yapmayı düşündüğüm işin dışında hiçbir iş benim için çekici değil.					
3	Benim için en uygun kariyerin ne olduğunuzun süredir biliyorum.					
4	Kariyer seçimimle ilgili fikrimi hiç kimse değiştiremez.					
5	Seçtiğim kariyer alanına hazırlanmak için çok çaba harcadım.					
	Kariyer Bağlılığı ile Ozdeşleşme					
1	Kariyerim arzuladığım kişisel hedeflerime ulaşmamı sağlayacak.					
2	Ailem seçtiğim kariyere ulaşacağıma inanıyor.					
3	Seçtiğim kariyer hayal ettiğim insan olmamı sağlayacak.					
4	Kendi değerlerime bağlı kalabileceğim bir kariyer alanı seçtim.					
5	Arzu ettiğim aile hayatına olanak sağlayacak bir kariyer alanı seçtim.					
	KARIYER REVIZYONU					
	Kariyer Şüphesi					
1	Kariyer seçimim hakkında düşünmek beni kaygılandırıyor.					
2	Kariyer planlarımı başkalarına anlatırken aklımdan geçenleri tam olarak söylemiyorum.					
3	Beni tanıyan insanlar kariyer planlarımı gerçekleştirebileceğim konusunda emin değiller.					
4	Bana uygun işi bulabileceğim konusunda şüpheliyim.					
5	En çok istediğim işe girememeyebilirim.					
	Kariyer Esnekliği					
1	Işe ilişkin ilgilerim ileride değişebilir.					
2	Bir işte aradığım özellikler gelecekte değişebilir.					
3	Kariyer hedeflerimi ileride büyük olasılıkla değiştireceğim.					
4	Kariyer seçimimin sonuçları beklediğimden çok farklı olabilir.					
5	Kariyer seçimi yapabilmem için öğrenmem gereken daha çok fazla şey var.					

Ek- B

Madde No	GİRİŞİMCİLİK NİYETLERİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Bir girişimci olarak her şeyi yapmaya hazırım.							
2	Profesyonel olarak hedefim bir girişimci olmaktır.							
3	Kendi işimi kurmak ve sürdürmek için her türlü çabayı göstereceğim.							
4	Gelecekte bir iş kurma konusunda kararlıyım.							
5	Ciddi anlamda kendi işimi kurmayı düşünüyorum.							
6	Bir gün kendi işimi kurma konusunda ciddi niyetlerim var.							

Ek- C

Madde	KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ (KARGEL)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Emin Değilim	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	KARIYER UYUMLULUGU	1	2	3	4	5
1	Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.					
2	Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
3	Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim					
4	İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.					
5	İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
6	İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.					
7	Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.					
8	Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir.					
9	Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim					
10	Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.					
11	Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.					
	KARIYER IYIMSERLIGI					
12	Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					
13	Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.					
14	Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkar.					
15	Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.					
16	Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur					
17	Mesleki ilgilerimin farkındayım.					
18	Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.					
19	İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.					
20	Doğru mesleği bulmak çok zordur.					
21	Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.					
22	Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.					
	BILGI					
23	İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.					
24	İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.					
25	Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.					

8.2. Etik Kurul Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/11/2018-295114

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı :97132852/302.14.01/
Konu :Etik Kurul Değerlendirmesi

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalınız Dr.Öğr.Üyesi Yunus Emre KARAKAYA'nın yönetiminde, Yüksek Lisans Öğrencisi Bayram UÇAR'a ait **"Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları ve Girişimcilik Niyetlerinin Kariyer Planlama Tutumlarına Etkilerinin İncelenmesi"** konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

Fırat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIĞ/TÜRKİYE
Tel: 0 (424) 237 00 00
E-Posta: :
Ayrıntılı bilgi için irtibat : Şensu TATAR
Faks: 0 424 2122717
Elektronik ağ:http://www.firat.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
15.11.2018	12	7	Dr.Öğr.Üyesi Yunus Emre KARAKAYA

KARAR

"Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları ve Girişimcilik Niyetlerinin Kariyer Planlama Tutumlarına Etkilerinin İncelenmesi" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. M. Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan)			
Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	Bulunmadı	Doç. Dr. Rıfat BİLGİN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye)	İmza
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Dr. Öğr. Üyesi Haki PEŞMAN (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	Bulunmadı		

9. ÖZGEÇMİŞ

15.05.1992 tarihinde Malatya ilinde doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini Malatya ilinde tamamladı. 2011 yılında, Fırat Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı bölümünü kazandı. Fakat 2013 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünü kazanınca Türk Dili ve Edebiyatı bölümünü yarıda bıraktı. 2014-2015 eğitim-öğretim döneminde Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'na Farabi değişim programı ile geçiş yaptı. Daha sonra 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İnönü Üniversitesine yatay geçiş programı ile geçiş yaptı. 2017 Yılında İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2017-2018 eğitim öğretim döneminde Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrenimine başladı. Şu an Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Şanlıurfa ilinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak çalışmaktadır.